



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Política salarial y justicia organizacional en una empresa
especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Fernandez Diaz, Pierre Alexander (orcid.org/0000-0003-4212-9016)

Marcos Chumbiray, Karen Leslie (orcid.org/0000-0002-0334-8104)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Nuestro trabajo va dedicado a nuestras familias por el apoyo incondicional a lo largo de nuestra carrera universitaria, a todos aquellos que nos dieron palabras de aliento y consejos para seguir adelante y no decaer ante ningún problema.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos firmeza e ímpetu, también agradecer a la Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka por acompañarnos en esta etapa profesional, por orientarnos y corregirnos semana a semana para realizar un trabajo impecable, y porque sus conocimientos fueron de gran ayuda para alcanzar lo que anhelábamos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "POLÍTICA SALARIAL Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA ESPECIALIZADA EN ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL DISTRITO DE VENTANILLA, 2023", cuyos autores son FERNANDEZ DIAZ PIERRE ALEXANDER, MARCOS CHUMBIRAY KAREN LESLIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 26-11- 2023 13:00:20

Código documento Trilce: TRI - 0665794



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR / AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FERNANDEZ DIAZ PIERRE ALEXANDER, MARCOS CHUMBIRAY KAREN LESLIE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "POLÍTICA SALARIAL Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA ESPECIALIZADA EN ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL DISTRITO DE VENTANILLA, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

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
PIERRE ALEXANDER FERNANDEZ DIAZ DNI: 41853007 ORCID: 0000-0003-4212-9016	Firmado electrónicamente por: PIFERNANDEZDIO1 el 26-11-2023 15:40:58
KAREN LESLIE MARCOS CHUMBIRAY DNI: 46794759 ORCID: 0000-0002-0334-8104	Firmado electrónicamente por: KMARCOSCH el 26-11- 2023 13:02:46

Código documento Trilce: TRI - 0665795



Índice de contenidos

Carátula	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	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Organizacional</i>	32
Tabla 2 <i>Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Distributiva</i>	33
Tabla 3 <i>Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Procedimental</i>	34
Tabla 4 <i>Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Interpersonal</i>	35
Tabla 5 <i>Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Informativa</i>	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de la variable Política Salarial	22
Figura 2 Nivel de la dimensión Diagnóstico y Valoración.....	23
Figura 3 Nivel de la dimensión Evaluación.....	24
Figura 4 Nivel de la dimensión Criterios de comparación	25
Figura 5 Nivel de la variable Justicia Organizacional	26
Figura 6 Nivel de la dimensión Justicia Distributiva.....	27
Figura 7 Nivel de la dimensión Justicia Procedimental	28
Figura 8 Nivel de la dimensión Justicia Interpersonal	29
Figura 9 Nivel de la dimensión Justicia Informativa.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023; se fundamentó en la Teoría de los Ingresos de Adam Smith, de la Subsistencia de Ricardo, del Fondo de Salarios de Stuart, de Marx, de Taylor, bifactorial de Herzberg, clásica de Fayol, de la Equidad de Stacey Adams, de la Equidad según Folger y Cropanzano, de los Stakeholders según Freeman y de la Motivación de Maslow. La metodología fue de tipo básica orientada con un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta, mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario. Asimismo, los resultados evidenciaron que existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional. Finalmente, se concluyó que existe una asociación positiva ($p=0.011$) de tipo baja ($Rho=0.325$) entre la política salarial y la justicia organizacional.

Palabras clave: Política salarial, justicia organizacional, teoría de la equidad de Stacey Adams, teoría de los ingresos de Adam Smith, empresa de venta y distribución.

Abstract

The general objective of the research was to determine the association between wage policy and organizational justice in a company specializing in food and beverages in the district of Ventanilla, 2023; It was based on Adam Smith's Theory of Income, Ricardo's Theory of Subsistence, Stuart's Wage Fund, Marx's, Taylor's, Herzberg's bifactor, Fayol's classical, Stacey Adams' Equity, Folger and Cropanzano's Equity, Freeman's Stakeholders and Maslow's Motivation. The methodology was basic oriented with a non-experimental design, a quantitative approach and a correlational level. The technique used was the survey, while the instrument used was the questionnaire. Likewise, the results showed that there is a positive association between salary policy and organizational justice. Finally, it was concluded that there is a positive association ($p=0.011$) of low type ($Rho=0.325$) between wage policy and organizational justice.

Keywords: wage policy, organizational justice, Stacey Adams' theory of equity, Adam Smith's theory of incomes, sales and distribution company.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en Latinoamérica, la política salarial se estableció en dos modelos: uno exitoso, en el que el incremento al salario mínimo ha reducido la desigualdad y la pobreza (Argentina, Uruguay, Brasil) (Goldschvartz, 2019), y otro que no ha tenido éxito en países como Guatemala, México y Ecuador, donde un salario elevado no ha mejorado las condiciones de los trabajadores más pobres (Sovilla et al., 2021). Por ejemplo, en México el salario mensual mínimo es de 6 mil 310 pesos, correspondiente a un salario de 321 dólares en promedio (Gobierno de México, 2022). Sin embargo, el sueldo promedio mensual en Coca-Cola FEMSA va desde los \$4,784 (267 dólares en promedio) mensuales como Empleado/a de piso a los \$19,848 (1108 dólares en promedio) mensuales como Asesor/a comercial de seguros (Indeed, 2023).

A nivel nacional, el Perú es el cuarto país con una elevada brecha laboral (Flores, 2022) y según las estadísticas, los varones colectan un 21.2% más que las damas (Gestión, 2020). Esto lo corrobora el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2019) y expone que al 2018 el salario promedio de un hombre era de S/1,588.00 y el de una mujer era de S/1,135.00. Por otro lado, en la Corporación Lindley S.A, en diciembre de 2019, los sueldos, salarios, participación a los trabajadores y otros beneficios al personal representaron un total de 52,401 soles y hasta junio de 2020 representaron un total de 31,285 soles (Corporación Lindley S.A., 2020).

A nivel local, la empresa especializada en alimentos y bebidas inició sus operaciones en 1999 y es uno de los 10 operadores logísticos de Arca Continental Lindley en Lima y cuenta con 50 gestores de venta que realizan la labor de vendedores en los distritos de Callao, Ventanilla, Carabayllo, Puente Piedra, Mi Perú y Ancón. En los demás operadores, la fuerza de ventas está a cargo de una empresa de Arca continental llamado Ecobesa. Con respecto al sueldo básico y el pago de la variable e incentivos de los concursos aplican para todos igual. Pero, en el caso de los beneficios adicionales que brinda Arca Continental a través de la empresa Ecobesa, estos no se aplican en la empresa especializada en alimentos y bebidas tales como: bono de alimentación (en Ecobesa es de S/240 Soles, en la empresa especializada en

alimentos y bebidas es de 100 soles).

Asimismo, estos beneficios no aplican para la empresa especializada en alimentos y bebidas: bono vacacional (2000 soles cuando salen y 1300 soles cuando retornan de vacaciones), bono de cumpleaños (100 soles), bono por el día de la madre o del padre (100 soles), bono por fiestas patrias (140 soles), bono del vendedor (se da 500 soles cada 6 meses), bono de escolaridad (1200 soles), bono de navidad (100 soles más un vale de pavo).

El problema general de la pesquisa es: ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023? Asimismo, los problemas específicos son: (i) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023?, (ii) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023?, (iii) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023?, (iv) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023?

La pesquisa tiene **justificación teórica** porque sirvió como base para futuros estudios; asimismo, esta pesquisa está sustentada en las siguientes teorías: la Teoría de los Ingresos de Adam Smith, de la Subsistencia de Ricardo, del Fondo de Salarios de Stuart, de Marx, de Taylor, bifactorial de Herzberg, clásica de Fayol, de la Equidad de Stacey Adams, de la Equidad según Folger y Cropanzano, de los Stakeholders según Freeman y de la Motivación de Maslow. Con respecto a la **justificación metodológica**, la pesquisa cumplió con los procedimientos exigidos en términos de metodología científica, considerando además la disposición de instrumentos que revisan como referentes en otros estudios que persigan medir las variables abordadas o para aquellos que tengan propósitos similares. Asimismo, tiene **justificación práctica** porque contribuyó con resultados sobre la asociación existente entre la

política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas. Finalmente, presenta **justificación social** porque se brindó un aporte a la sociedad ya que los resultados obtenidos de esta pesquisa serán un marco referencial para próximas indagaciones, y se podrán mejorar o reforzar los aspectos examinados en este estudio; asimismo, se benefició a la empresa porque se pudo implementar un sistema de política salarial más adecuado de acuerdo al análisis realizado.

Por otro lado, el objetivo general es: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Asimismo, los objetivos específicos son: (i) Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (ii) Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (iii) Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (iv) Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Asimismo, la hipótesis general es: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Entonces las hipótesis específicas son: (i) Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (ii) Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (iii) Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, (iv) Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta un conglomerado de estudios previos respecto a las variables que se abordaron, desde un contexto internacional, nacional y local. Así como también las bases teóricas que sustentan las mismas.

Entre las investigaciones previas a nivel internacional, en Corea, Jang et al. (2019) en su estudio de tipo cuantitativo establecieron como propósito examinar la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional; asimismo, encuestaron a 3117 servidores públicos y los resultados evidenciaron que la justicia distributiva (0.102) y la justicia procesal (0.340) afectaron el compromiso organizacional en un nivel estadísticamente significativo; finalmente, concluyeron que mayores niveles de justicia distributiva y procesal en una organización pública incrementarían el compromiso organizacional.

En Malasia, Abbasi et al. (2020) en su pesquisa cuantitativa-correlacional tuvieron como fin investigar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral; asimismo, la muestra fue de 143 empleados. Los hallazgos del modelo aplicado evidenciaron un R cuadrado ajustado con un valor igual a 0,853 lo cual reveló que la justicia interaccional y distributiva fueron predictores significativos de la satisfacción laboral con un nivel de significación de 0,001. Finalmente, se concluyó que es necesario que la gerencia de las empresas debe trabajar para remediar las desigualdades laborales.

En Jordania, Al (2020) en su estudio ostentó como finalidad investigar la vinculación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral. Se abordó un estudio cuantitativo correlacional donde se tuvo a 26 empleados como participantes. Los hallazgos revelaron que las variables tienen un vínculo positivo con un Rho igual a 0.607. Además, la justicia distributiva, procedimental e interpersonal también tienen vínculo positivo con la satisfacción (Rho= 175; Rho= 472; Rho= 582; respectivamente). Finalmente, se concluyó que los gerentes deben promover el trabajo en equipo y la construcción de buenas relaciones laborales.

Así también en México, Avitia et al. (2021) en su pesquisa de tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal tuvieron como fin examinar si la justicia organizacional mantiene efectos sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del ramo automotriz en Chihuahua. Se encuestó a 329 trabajadores y los resultados evidenciaron que la justicia influye positiva y demostrativamente sobre la satisfacción laboral (H1; $p=0,000^{***}$) y el capital psicológico (H2; $p=0,000^{***}$).

Entre las investigaciones previas a nivel nacional, Ríos y Loli (2019) en su pesquisa cuantitativa y correlacional determinaron la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional, encuestaron a 53 trabajadores y los resultados evidenciaron que la mayoría (60.4%) ha considerado que la justicia procedimental se encuentra en un nivel bajo; también, la mayoría (71.7%) ha opinado que la justicia distributiva se encuentra en un nivel alto; por otro lado, la mayoría (79.2%) ha calificado a la justicia interpersonal en un nivel alto; asimismo, la mayoría (67.9%) ha señalado que la justicia informativa se encuentra en un nivel alto, finalmente se concluyó que existe una relación baja (0.229) y no significativa (0.098) entre justicia organizacional y compromiso organizacional.

Por otro lado, en Trujillo, Segura (2021) en su pesquisa cuantitativa y correlacional determinaron la influencia de la justicia organizacional en la productividad laboral y desarrollo organizacional del personal docente y administrativo en una institución educativa trujillana, encuestó a 51 colaboradores y los resultados evidenciaron que la mayoría ha calificado a la justicia organizacional, a la productividad laboral y al desarrollo organizacional en un nivel bueno, finalmente concluyó que la justicia organizacional influye en la productividad laboral y en el desarrollo organizacional.

Alaya y Castillo (2022) en su pesquisa de tipo correlacional, tuvieron como finalidad decretar la vinculación entre el engagement y la justicia organizacional en una empresa agroindustrial. Se encuestó a 429 trabajadores de la empresa agroindustrial y se obtuvo como resultados, que hay una vinculación directa y demostrativa con

magnitud de impacto mediano (,412) entre las variables mencionadas anteriormente; por lo tanto, se concluyó que si la justicia organizacional en la compañía incrementa, el engagement también y viceversa.

En Piura, Barrera y Flores (2021) en su pesquisa cuantitativa de diseño transversal – correlacional, tuvieron como fin determinar la vinculación que coexiste entre el engagement y la justicia organizacional. Se encuestó a 175 trabajadores de la empresa agrícola y los resultados evidenciaron que el 53,7 % ostenta un grado medio de engagement y el 72% exterioriza un grado bueno de justicia organizacional. Finalmente, se concluyó que hay una vinculación muy elevada entre variables con una significación inferior a 0.05 ($p=0,000$).

Asimismo, en Huaral, Moreno y Tejada (2022) en su indagación de tipología cuantitativa y con diseño no experimental, establecieron como finalidad decretar en qué nivel el progreso de los regímenes de la política salarial influye en el costo de personal. Entonces, fueron 32 trabajadores encuestados de la agroindustria y se evidenció que el 53.1% respondió que la política de salarios y el costo laboral es correcto; no obstante, el 18.8 % manifestó que la política salarial es conveniente y el costo laboral es habitual. Además, se consiguió un valor $\rho = .538$ y $p = .002 < 0.05$ (correlación positiva moderada).

A nivel local, Rojas (2020) estableció como objeto principal determinar la vinculación entre los estilos de negociación y la justicia organizacional. Para la variable “estilos de negociación” se encuestó a 50 ejecutivos y para la variable “justicia organizacional” se encuestó a 300 trabajadores; entonces, se evidenció que el coeficiente de correlación entre estilos de negociación y la percepción de justicia organizacional fue de 0.480, por lo tanto, se consumó que, coexiste vinculación entre las variables.

En Lima, Carrión (2019) en su pesquisa cuantitativa de diseño no experimental, transversal, correlacional, tuvo como fin comprobar el vínculo que hay entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional. Se encuestó a 196

trabajadores de la empresa y los resultados evidenciaron que sí hay un vínculo positivo entre las variables en los recursos humanos de la organización de Puente Piedra ($r=0.647$, $p=0.000$).

Asimismo, Reyes y Tanta (2021) en su pesquisa de nivel correlacional, tuvieron como finalidad decretar en qué nivel la justicia organizacional se vincula con el Engagement. Los encuestados fueron un total de 50 empleados y los resultados evidenciaron que coexiste una vinculación entre la justicia organizacional y el Engagement ($r = 0.753^{**}$); en ese sentido, se concluyó que, si la justicia organizacional acrecienta, el Engagement en la organización progresa, y si la justicia organizacional disminuye, el Engagement reduce.

En cuanto a las teorías que sustentan la variable política salarial, se puede señalar a la Teoría de los Ingresos de Adam Smith, en donde se indica que la demanda de mano de obra incrementa el nivel en que los trabajadores consiguen incrementos en sus ingresos (Smith, 2018 como se citó en Werhane, 2019).

Por otro lado, la Teoría de la Subsistencia, indica que los salarios deben estar constituidos para que el trabajador cubra sus insuficiencias primarias de subsistencia y las de su familia (Ricardo, 2003 como se citó en Gehrke, 2020). De igual manera, la Teoría del Fondo de Salarios de Stuart Mill, señala que las remuneraciones dependen de los ingresos de aquellos que poseen capital por motivos de productividad y el grado salarial se acomoda acorde a lo que los empleadores conservan una disponibilidad a cancelar para dar contratación a la mano de obra (Stuart, 2019).

También, la Teoría de Marx, indica que el trabajo, tiene un determinado valor como cualquier mercadería, por el periodo de trabajo. Con el dinero a cambio, la remuneración le posibilita a un colaborador subsistir, alimentarse y dormir bajo un techo (Marx, 2008, como se citó en Robinson, 2022).

Además, la Teoría de la administración de Taylor en la que se explica que se debe asignar a los colaboradores la ejecución de una tarea específica la cual debe ser

supervisada por los directivos y que se debe pagar en función del rendimiento del colaborador (Taylor, 1973 como se citó en Gálvez y Vargas, 2018).

Asimismo, la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg, en la que se plantea que existen dos tipos de factores necesarios para incrementar la motivación en los colaboradores, los factores higiénicos (condiciones físicas, seguridad, trabajo, salario) y los factores motivacionales (funciones, responsabilidad, crecimiento, autonomía, reconocimiento) (Herzberg, 1966, como se citó en Sabater et al. 2019).

Por último, la Teoría Clásica de Fayol y según los 14 principios de la administración, se considera como uno de ellos a la remuneración del colaborador, quien debe sentirse satisfecho y tener la garantía por parte del contratante, así como también el contratante sentirse satisfecho en términos de retribución (Fayol, 1916, como se citó en Chiavenato et al. 2019).

Con respecto a la variable justicia organizacional, se tomó como base a la Teoría de la Equidad de Stacey Adams que determina que los empleados de una compañía evalúan los beneficios que obtienen conforme al esfuerzo realizado; de acuerdo a esta evaluación, se percibe que lo justo es que los beneficios sean iguales a los esfuerzos; es decir, un buen trabajador con amplia experiencia, buen nivel educativo y/o capacitación, debe tener un salario y beneficios acordes, si esto es así, los sujetos se sentirán satisfechos, sino habrá descontento (Adams, 1966, como se citó en Saavedra et al. 2022).

También, en la Teoría de la Equidad según Folger y Cropanzano (1987, como se citó en Alaya y Castillo, 2022) en donde se señala que la relación que se entabla entre el colaborador y su labor es con la finalidad de conseguir un beneficio justo (remuneración, recompensa, trato, procesos, lineamientos).

Asimismo, se tuvo en cuenta a la Teoría de los Stakeholders según Freeman, la cual establece que los interesados de una compañía se unen por una causa en beneficio común; asimismo, esta teoría se tiene en cuenta para la toma de decisiones

(Freeman, 1984, como se citó en Martínez y Mesa, 2021). Una organización está compuesta por Stakeholders (Freeman, 1984, como se citó en Martínez y Mesa, 2021), y estos son: la sociedad, los clientes, los proveedores, los inversionistas, los empleados y los accionistas (Uribe y Requena, 2013 como se citó en Martínez y Mesa, 2021), quienes se juntan para la creación de un eficaz negocio (Freeman, 2010, como se citó en Martínez y Mesa, 2021).

También se consideró a la Teoría de la Motivación de Maslow, en la que se estableció la jerarquía de necesidades que comprende cinco niveles de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización) ordenados en una estructura piramidal, asimismo, el proceso de desequilibrio entre las necesidades ejecutadas y necesidades por realizarse promueve a la motivación de las personas para intentar darles satisfacción (Maslow, 1987, como se citó en Veytia et al. 2019).

Es así que se puede definir que la política salarial son los lineamientos para recompensar de manera justa y equitativa el dinero presupuestado destinado para el personal de una empresa (Salas, 2019). Por otro lado, también es definida como ciertas orientaciones que tienen como propósito distribuir de manera equitativa los importes asignados para recompensar al personal por el trabajo realizado (Sovilla et al., 2021). Según los autores Yuren et al. (2019), señalan que la política salarial son lineamientos cuyo fin es distribuir y determinar de forma equilibrada los salarios para el personal. También, es un conjunto de directrices que regulan los salarios de los colaboradores (Thielemann, 2019). Asimismo, es considerada como una política que brinda un marco referencial para el establecimiento de los salarios de los colaboradores de la entidad (Marshall, 2019). También, son principios y pautas que ayudan a la entidad a determinar los salarios de sus colaboradores (Torres et al., 2020). Y finalmente, la política salarial, posee las siguientes dimensiones según García (2021) : (i) diagnóstico y valoración, (ii) evaluación, (iii) criterios de comparación.

Con respecto a la dimensión diagnóstico y valoración se puede mencionar que, el diagnóstico es un proceso metódico, ordenado, sistemático, utilizado para determinar cualquier tipo de situación (Casadiego-Duque et al., 2020) y la valoración

es un proceso general para determinar el valor económico de todo un negocio o unidad empresarial (Vallejo et al., 2023). Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: (i) competencias, que son capacidades reales y demostradas para efectuar con éxito una actividad de trabajo específica (Sanz et al., 2022) y (ii) rendimiento, que es todo aquel beneficio obtenido de un proceso (Truant et al., 2021).

En cuanto a la dimensión evaluación, es definida como un juicio cuyo fin es determinar, tomando en cuenta los criterios, la importancia, el valor, o el significado de algo (Yan y Boud, 2021). Esta dimensión está conformada por los siguientes indicadores: (i) puesto, que es una serie de tareas, obligaciones o funciones que un colaborador desempeña para una posición establecida en el organigrama de la organización (Galarza et al., 2020) y (ii) objetivos y metas, que son los fines que se quieren alcanzar y a los cuales se dirigen las acciones (Latham, 2020).

Para la dimensión criterios de comparación, son definidos como la información utilizada para comparar un conjunto de elementos dados (Drolet et al., 2022). Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: (i) nivel de responsabilidad, que es dar cumplimiento a las obligaciones y tener cuidado con respecto a la toma de decisiones o realización de algo (Drolet et al., 2022); (ii) categorías por antigüedad, que son elementos utilizados para clasificar grupos de acuerdo al tiempo que llevan trabajando en la institución y (iii) categorías por experiencia, que son elementos utilizados para clasificar grupos de acuerdo a la experiencia de los empleados (Drolet et al., 2022).

Para la segunda variable, justicia organizacional, es conceptualizada por Vasquez et al. (2019) como aquella percepción que poseen los colaboradores respecto a lo que es justo dentro de la organización para la cual laboran. Según Adamovic (2023), la justicia organizacional es una condición que mide, analiza y evalúa los efectos de las percepciones de justicia en el lugar de trabajo. Asimismo, es la percepción que tienen los empleados de la equidad en el lugar de trabajo (Loli et al., 2022). O también es una percepción formada a través del proceso de comparación mutua de compensaciones tales como salarios y promociones recibidas en preparación para el esfuerzo realizado (Kim y Yu, 2023). Para Aggarwal et al. (2022),

la justicia organizacional son las percepciones de equidad en las organizaciones. Finalmente, Bindra et al. (2022) señalan que es una percepción del miembro del equipo sobre un trato equitativo y justo en el lugar en donde laboran.

Por otro lado, Colquitt (2001, como se citó en Loli et al. 2022) establece cuatro dimensiones para la justicia organizacional: (i) justicia distributiva, (ii) justicia procedimental, (iii) justicia interpersonal, y (iv) justicia Informativa.

En cuanto a la dimensión justicia distributiva, es definida como el grado en que los líderes pueden distribuir promociones o recompensas entre los colaboradores, además de ello, está alineada de manera íntima con la Teoría de la Equidad (Akram et al., 2020). Asimismo, está conformada por los siguientes indicadores: (i) equidad remunerativa, que es una cuestión vinculada a la justicia en correspondencia a la retribución (Ugarte y Rubery, 2020) y (ii) recompensas justas, que hace referencia a premios de tipo económicos fundamentados en el rendimiento laboral (Ayvar y Hernández, 2020).

Para la dimensión justicia procedimental, definida como la percepción formulada por los colaboradores sobre la igualdad en los procesos y procedimientos determinados para tomar decisiones y asignar recursos y beneficios a los colaboradores (Akram et al., 2020). Respecto a ello, exterioriza tres indicadores: (i) expresión de opiniones, que es la manifestación expresada por una persona en relación a lo que siente o piensa (Fernández et al., 2020); (ii) aplicación de procedimientos, que hace referencia a la aplicación de regímenes que ostentan una estructuración y herramientas propias (Akram et al., 2020) y (iii) información objetiva, que es la información caracterizada en la ausencia de intereses y prejuicios propios (Aleixandre et al., 2020).

La dimensión justicia interpersonal, es determinada como la equidad en la comunicación de decisiones y procedimientos organizacionales (Akram et al., 2020). Por lo cual, presenta cuatro indicadores: (i) trato educado, que se refiere al vinculado de actitudes y acciones que evidencian el grado de educación que conserva una

persona (Picó et al., 2019), (ii) trato digno, referido al respeto irrestricto al ser humano y a su integridad (Picó et al., 2019); (iii) trato respetuoso, con referencia a la forma de relacionarse con la demás basada en la verdad y justicia (Drolet et al., 2022); y (iv) omisión de comentarios inapropiados, que está relacionada a la ausencia de expresiones inadecuadas (Picó et al., 2019).

Por último, la dimensión justicia informacional es establecida como marco ético que se centra en el acceso equitativo a los datos y la información con atención a la interacción del usuario (Atkins y Mahmud, 2021). En lo sucesivo, conformada por tres indicadores: (i) sinceridad en la comunicación; transmisión de información entre personas que implica la verdad (Atkins y Mahmud, 2021); (ii) información clara, que es la averiguación relevante, transparente y continua centrada en un tema determinado (Atkins y Mahmud, 2021); (iii) información suficiente, referida al acceso a datos necesarios en relación a los regímenes de una organización (Atkins y Mahmud, 2021).

Existen otros autores que también han definido y dimensionado a la justicia organizacional, a continuación, se brindará más información con respecto a esto.

En 1993, según Niehoff y Moorman la justicia organizacional son las percepciones de justicia que tienen los colaboradores en términos de lo que es equitativo o justo en la entidad y se dimensiona en: (i) justicia distributiva, es la distribución de decisiones y procedimientos que involucran a los colaboradores; (ii) justicia interaccional, es el trato que reciben los empleados y (iii) justicia procedimental, son las normas y políticas que establecen los procedimientos relacionados con los colaboradores (Niehoff y Moorman, 1993, como se citó en Zapata, 2019).

Asimismo, en 1998, Folger y Cropanzano definen a la justicia organizacional como la interpretación del empleado frente proceder del empleador, el cual puede ser visto como justo, consistente o apropiado; además, proponen un modelo de justicia organizacional que consta de 4 dimensiones: (i) justicia distributiva, es el concepto que se refiere a la distribución equitativa de bienes y recursos en una sociedad; (ii) justicia procedimental, se refiere al proceso justo y equitativo en la toma de decisiones y

aplicación de leyes; (iii) justicia interpersonal, se refiere a la equidad en las relaciones interpersonales entre individuos y (iv) justicia de información, se refiere al acceso justo y equitativo a la información (Folger y Cropanzano, como se citó en Zeb et al. 2019).

También, Rahim, Magner y Shapiro en el 2000, mencionaron que los colaboradores que perciben que la justicia organizacional está presente, suelen cooperar más cuando se presentan conflictos; asimismo, dimensionaron a la justicia organizacional en: (i) justicia distributiva, es la equidad que perciben los colaboradores cuando sienten que son recompensados adecuadamente por sus contribuciones a la organización; (ii) justicia procedimental, son los procedimientos llevados a cabo de manera educada y sin prejuicios personales; (iii) justicia interaccional, es el nivel en que los colaboradores sienten que sus necesidades fueron tomadas en cuenta y que se les brindó una adecuada explicación sobre las decisiones relacionadas con su trabajo (Rahim et al. 2000, como se citó en Patlán et al. 2014).

Además, Jordan y Turner en el 2008, definieron a la justicia organizacional como un constructo basado en las actitudes de los colaboradores con respecto a las acciones y decisiones de una organización y la dimensionaron en: (i) justicia distributiva, es la percepción de que las recompensas y los resultados son equitativos y justos; (ii) justicia procedimental, es la percepción de que los procedimientos empleados para la toma de decisiones son equitativos y justos y (iii) justicia interaccional, es la percepción de que las personas son tratadas con respeto y justicia durante las interacciones sociales (Jordan y Turner, 2008, como se citó en Patlán et al. 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica orientada, una investigación de segundo nivel cuyo propósito principal fue recoger datos sobre las propiedades, dimensiones o aspectos de los individuos, instituciones y agentes; asimismo, la información recopilada permitió responder la situación actual de lo que fue estudiado (Arias y Covinos, 2021). Asimismo, es aquella que se enfoca en la generación de nuevos conocimientos teóricos o conceptuales, sin tener como fin inmediato la aplicación práctica de los resultados; además, es utilizada para comprobar las hipótesis planteadas mediante la recopilación y análisis de datos objetivos y verificables (Hernández y Mendoza, 2018). También, en este tipo de investigación, se busca ampliar el entendimiento y la teoría en un área determinada, explorando y descubriendo nuevos conocimientos (Cabezas et al., 2018). Entonces, esta investigación fue de tipo básica debido a que se recolectaron datos sobre las características y aspectos de lo que se estudió; además, fue empleada con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, dar respuesta a la situación actual de lo estudiado y saber la verdad sobre lo que se investigó con el fin de brindar aportes válidos y confiables a la comunidad científica y en general.

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental debido a que no se recurrió a la manipulación de las variables; es decir, se realizó una exploración de los fenómenos en su contexto natural para luego efectuar un análisis (Swart et al., 2019). Entonces, este estudio tuvo un diseño no experimental porque no se recurrió a la manipulación de las variables; es decir, se trabajaron los datos tal cual como fueron recolectados.

3.1.3. Enfoque de investigación

Fue cuantitativo; es decir, se empleó la recopilación de data para probar las hipótesis estableciendo como base a la medición numérica y al análisis estadístico para el establecimiento de los patrones de comportamiento (Firdaus et al., 2021). Por lo tanto,

la investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido a que se recopilaban datos sobre los participantes del estudio con el propósito de comprobar las hipótesis planteadas previamente.

3.1.4. Nivel de investigación

Fue correlacional; es decir, se evaluó a dos variables con la finalidad de estudiar el grado de correlación entre ellas (Seeram, 2019). La investigación correlacional; por lo tanto, se encargó de descubrir cómo varía una variable al hacerla la otra (Bloomfield y Fisher, 2019). Entonces, esta investigación posee un nivel correlacional debido a que permite determinar si las variables están asociadas y en qué medida; asimismo, señala cómo varía una variable cuando se modifica otra.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1. Política salarial

Definición conceptual

Son directrices por las que se rige la remuneración de los puestos de trabajo (García, 2021).

Definición operacional

La política salarial fue medida a través de las siguientes dimensiones: (i) diagnóstico y valoración, (ii) evaluación y (iii) criterios de comparación.

Dimensión 1: Diagnóstico y valoración

El diagnóstico es un análisis que se realizó para determinar la situación real de una empresa (Casadiego-Duque et al., 2020) y la valoración es la medición del valor o la valía de una cosa, una persona o una empresa (Vallejo et al., 2023).

Indicadores de la dimensión “Diagnóstico y valoración”

Indicador 1 “Competencias”

Son las capacidades para desarrollar algo (Sanz et al., 2022).

Indicador 2 “Rendimiento”

Es el beneficio obtenido de una persona o cosa (Barauskaite y Streimikiene, 2021).

Dimensión 2: Evaluación

Es un proceso en el que se tomó en cuenta parámetros específicos para llegar a una conclusión sobre una situación, un aspecto o una persona (Liebrecht et al., 2021).

Indicadores de la dimensión “Evaluación”

Indicador 1 “Puesto”

Es un conjunto de responsabilidades y tareas que asume un trabajador (Galarza et al., 2020).

Indicador 2 “Objetivos y metas”

Los objetivos son algo que se desea alcanzar en un determinado tiempo; asimismo, las metas son los fines hacia los que se dirigen las acciones o deseos (Latham, 2020).

Dimensión 3: Criterios de comparación

Es la información empleada para comparar un conjunto de elementos dados (Drolet et al., 2022).

Indicadores de la dimensión “Criterios de comparación”

Indicador 1 “Nivel de responsabilidad”

Es el acatamiento de las obligaciones o el cuidado que se tiene en cuenta cuando se realiza o decide algo (Drolet et al., 2022).

Indicador 2 “Categorías por antigüedad”

Son elementos empleados para la clasificación de grupos de acuerdo a cualidades homogéneas (Drolet et al., 2022).

Indicador 3 “Categorías por experiencia”

Son elementos empleados para clasificar grupos de acuerdo a la experiencia de los empleados (Drolet et al., 2022).

La escala fue ordinal.

3.2.2. Variable 2. Justicia organizacional

Definición conceptual

Son las actitudes y comportamientos que surgen de la percepción que tienen los colaboradores sobre sus organizaciones (Colquitt, 2001, como se citó en Loli et al. 2022).

Definición operacional

La justicia organizacional fue medida a través de las siguientes dimensiones: (i) justicia distributiva, (ii) justicia procedimental, (iii) justicia interpersonal y (iv) justicia informacional.

Dimensión 1: Justicia distributiva

Es una forma de justicia organizacional que toma en cuenta la equidad de resultados (Avery et al., 2023).

Indicadores de la dimensión “Justicia distributiva”:

Indicador 1 “Equidad remunerativa”

Es una cuestión de justicia relacionada a la determinación de pagos (Balogun y Omotoye, 2020).

Indicador 2 “Recompensas justas”

Son incentivos ofrecidos debido a la realización de tareas (Ayvar y Hernández, 2020).

Dimensión 2: Justicia procedimental

Es una forma de justicia organizacional que toma en cuenta a los procesos para determinar la asignación de resultados (Avery et al., 2023).

Indicadores de la dimensión “Justicia procedimental”:

Indicador 1 “Expresión de opiniones”

Es la manifestación expresada por un individuo en relación a lo que siente o

piensa (Fernández et al., 2020).

Indicador 2 “Aplicación de procedimientos”

Hace referencia a la aplicación de regímenes que muestran una estructuración y herramientas propias (Akram et al., 2020).

Indicador 3 “Información objetiva”

Es aquella información que se centra en las características comprobables de aquello que se describe (Aleixandre et al., 2020).

Dimensión 3: Justicia interpersonal

Es la equidad en la comunicación de decisiones y procedimientos organizacionales (Akram et al., 2020).

Indicadores de la dimensión “Justicia interpersonal”:

Indicador 1 “Trato educado”

Es la forma o manera de relacionarse con otra persona que involucra actitudes de moralidad y respeto (Picó et al., 2019).

Indicador 2 “Trato digno”

Es el respeto absoluto al ser humano y a su integridad (Picó et al., 2019).

Indicador 3 “Trato respetuoso”

Es la aceptación de formas e ideas de pensar de las personas teniendo en cuenta el respeto y la comprensión (Drolet et al., 2022).

Indicador 4 “Omisión de comentarios inapropiados”

Es la abstención de realizar expresiones inadecuadas (Picó et al., 2019).

Dimensión 4: Justicia informacional

Son las percepciones de los empleados de la medida en que los directivos explican y comparten sus decisiones (Adamovic, 2023).

Indicadores de la dimensión “Justicia informacional”:

Indicador 1 “Sinceridad en la comunicación”

Es la transmisión de información entre dos o más individuos que implica verdad

y honestidad (Atkins y Mahmud, 2021).

Indicador 2 “Información clara”

Es la información que se caracteriza por ser relevante y transparente con respecto a un tema determinado.

Indicador 3 “Información suficiente”

Es la información adecuada en relación a los regímenes de una organización (Atkins y Mahmud, 2021).

La escala fue ordinal.

3.3. Población y unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el vinculado de elementos sobre los que se averigua o hacen investigaciones (Casteel y Bridier, 2021). Asimismo, para esta investigación la población fue censal; es decir, se tomó en cuenta a las 60 personas que conformaban el área de ventas.

Criterios de selección

Colaboradores del área de ventas de la empresa de estudio.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no pertenezcan al área de ventas de la empresa de estudio.

3.3.2. Unidad de análisis

Son los sujetos “que van a ser medidos” (Hernández y Mendoza, 2018); por lo tanto, para esta investigación fueron los colaboradores del área de ventas de la empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

De acuerdo con Story y Tait (2019) la encuesta es una herramienta que suministra evidencia sobre la práctica, las actitudes y el conocimiento. Asimismo, son preguntas estructuradas que se realizan a un número determinado de individuos (Arias y Covinos, 2021). Es así que para el presente estudio se utilizó la encuesta porque no requiere de mucho tiempo de aplicación y respuesta y los hallazgos que se obtengan pueden ser analizados empleando estadística.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario; es decir, un instrumento que recopila información necesaria para un estudio cuantitativo; asimismo, adopta la forma de una serie de preguntas formuladas en un orden determinado (Arias y Covinos, 2021). Se utilizaron dos cuestionarios para ambas variables, el de política salarial constó de 7 preguntas y el cuestionario sobre justicia organizacional constó de 12 preguntas (ver Anexo 2).

3.4.3. Validez y confiabilidad

Ambos instrumentos contaron con validez y confiabilidad, razón por la cual resultan aplicables. Cabe precisar, que la validez hace referencia a la medida en que las preguntas del instrumento miden con precisión una variable o concepto (Sürücü y Maslakçi, 2020), por lo cual en este caso se utilizó el juicio de expertos (ver Anexo 4). Mientras que la confiabilidad es la medida en que un instrumento puede producir resultados consistentes y coherentes (Sürücü y Maslakçi, 2020), en este caso se determinó por la prueba de Alfa de Cronbach (ver Anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se eligió una empresa de estudio para la realización de la investigación.

Se realizaron las coordinaciones pertinentes con la entidad, por lo que se redactó y emitió una solicitud de autorización dirigida a la Gerencia.

Una vez que la autorización fue dada, se diseñaron cuestionarios teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de cada variable.

Los cuestionarios fueron validados por 3 expertos.

Se coordinó la fecha y los ambientes adecuados para la aplicación de los cuestionarios a la población establecida dentro de la empresa de estudio.

Se realizó formalmente la aplicación de los instrumentos de manera presencial con previo consentimiento informado, dando las siguientes indicaciones a la muestra: (i) leer minuciosamente cada ítem antes de responder, (ii) seleccionar la alternativa que mejor refleje su opinión, (iii) marcar solamente una alternativa por ítem, (iv) Mantener la confidencialidad y privacidad de las respuestas, ya que el cuestionario es anónimo.

3.6. Método de análisis de datos

Fueron la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Entonces, la estadística descriptiva se empleó para describir las características de la variable política salarial y sus dimensiones y para describir las características de la variable justicia organizacional y sus dimensiones. Asimismo, la estadística inferencial se empleó para la comprobación o contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio cumplió con criterios como beneficencia, no maleficencia, justicia, consentimiento informado, respeto a las personas y confidencialidad. La beneficencia significó que en esta investigación se garantizó la protección a los participantes (Drolet et al., 2022). La no maleficencia significó que por ningún motivo los participantes fueron sometidos a riesgo, trato inadecuado o daño alguno (Drolet et al., 2022). La justicia se refirió a que los participantes fueron seleccionados de forma equitativa y el trato fue el mismo para todos (Drolet et al., 2022). El respeto a las personas hace referencia al respeto de la decisión de los participantes (Drolet et al., 2022), a la vez se cumple con el consentimiento informado, pues la encuesta a los trabajadores fue totalmente voluntaria, por decisión propia (Drolet et al., 2022).

Finalmente, el estudio se ciñe al criterio de confidencialidad ya que las encuestas fueron totalmente anónimas, ello significó que se resguardó la identidad de los encuestados y se garantizó la protección de sus datos (Drolet et al., 2022).

IV. RESULTADOS

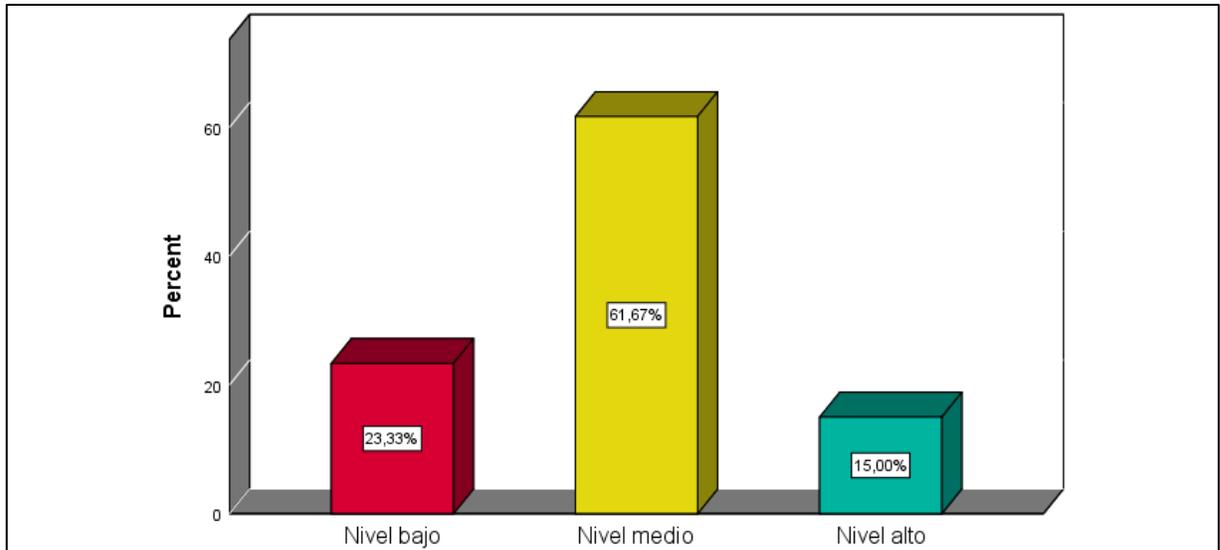
4.1. Resultados descriptivos

La estadística descriptiva se utilizó para recolectar y representar datos de la población; es decir, de las personas que conforman el área de ventas de la empresa de estudio; por otro lado, también se empleó para describir a las variables y sus respectivas dimensiones.

4.1.1. Variable Política Salarial

Figura 1

Nivel de la variable Política Salarial



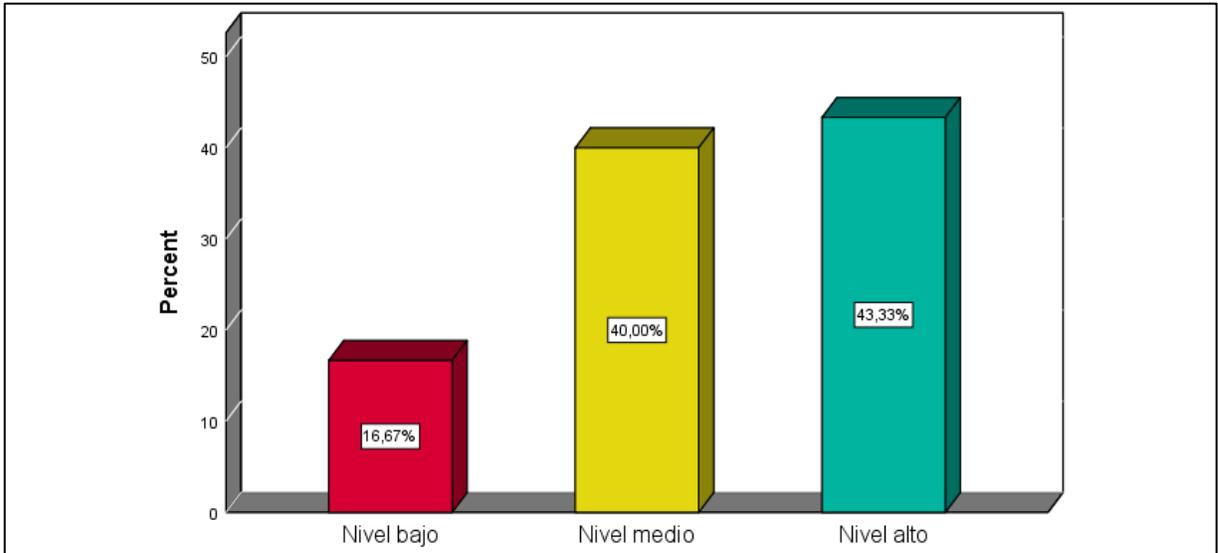
Nota. La figura muestra los niveles de la variable Política Salarial.

De los 60 colaboradores encuestados, el 85% (51) ha calificado a la variable política salarial en un nivel medio y bajo, mientras que el 15.00% (9) alto. Entonces, se evidencia que no todos están conformes con la política salarial aplicada en la empresa de estudio; por lo tanto, no todos consideran que la empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia, su rendimiento, al puesto que ocupa, para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador, de acuerdo a categorías por antigüedad y a categorías por experiencia.

Dimensión 1: Diagnóstico y Valoración

Figura 2

Nivel de la dimensión Diagnóstico y Valoración



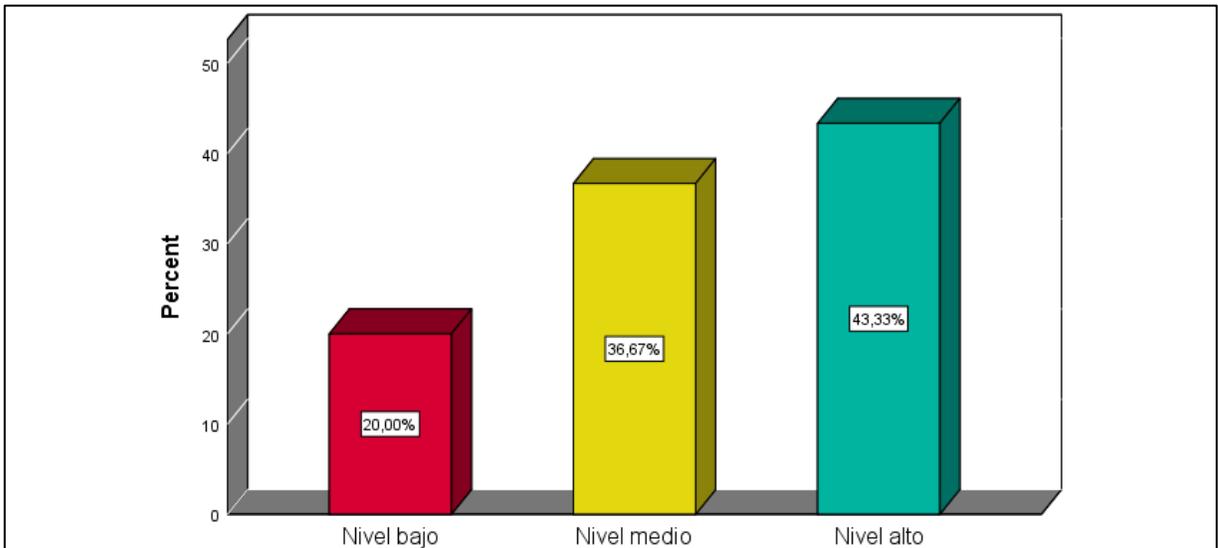
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Diagnóstico y Valoración.

De los 60 colaboradores encuestados, el 56.67% (34) ha calificado a la dimensión diagnóstico y valoración en un nivel medio y bajo, mientras que el 43.33% (26) alto. Entonces, se evidencia que no todos consideran que la empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia y rendimiento.

Dimensión 2: Evaluación

Figura 3

Nivel de la dimensión Evaluación



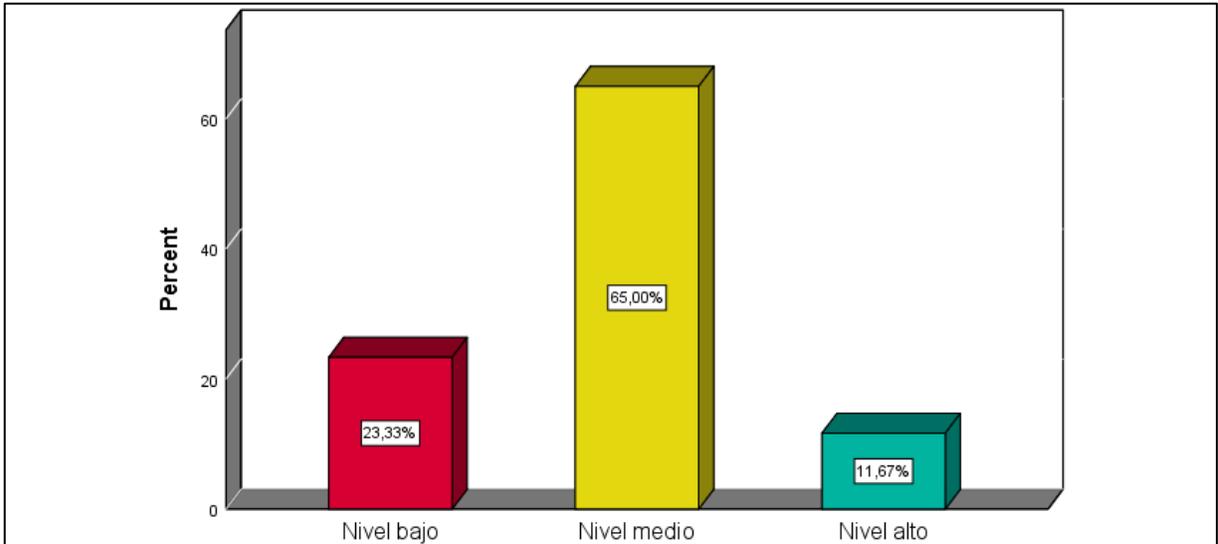
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Evaluación.

De los 60 colaboradores encuestados, el 43.33% (26) ha calificado a la dimensión evaluación en un nivel alto, mientras que el 56.67% (34) en un nivel medio y bajo. Entonces, se evidencia que no todos consideran que la empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al puesto que ocupa y para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

Dimensión 3: Criterios de comparación

Figura 4

Nivel de la dimensión Criterios de comparación



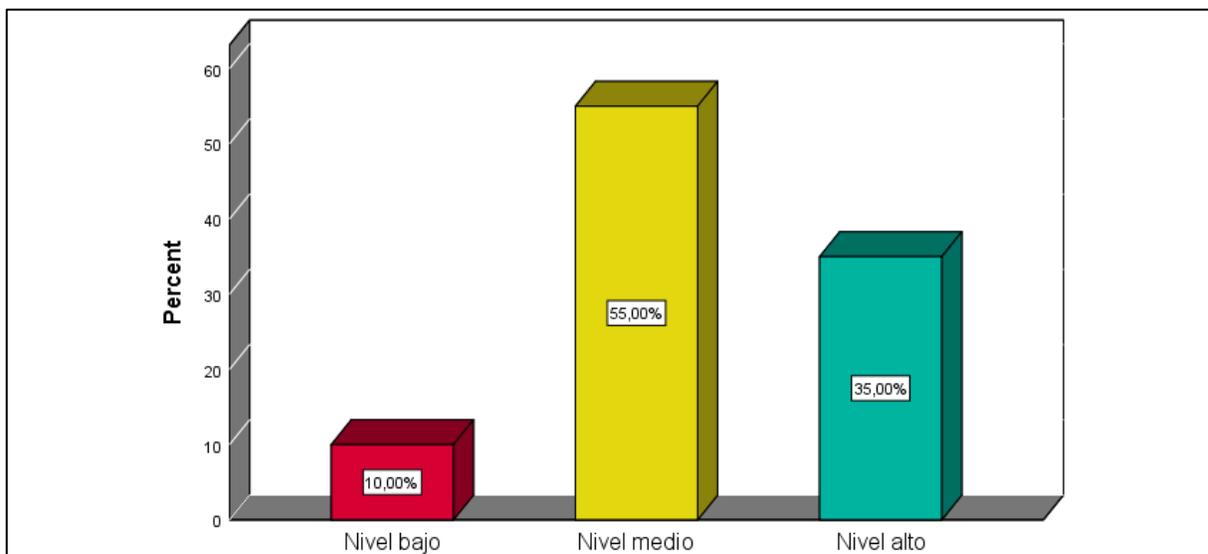
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Criterios de comparación.

De los 60 colaboradores encuestados, el 88.33% (53) ha calificado a la dimensión criterios de comparación en un nivel medio y bajo, mientras que el 11.67% (7) en un nivel alto. Entonces, se evidencia que no todos están conformes con la dimensión criterios de comparación; es decir, no todos consideran que la empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador y a las categorías por antigüedad y experiencia.

4.1.2. Variable Justicia Organizacional

Figura 5

Nivel de la variable Justicia Organizacional



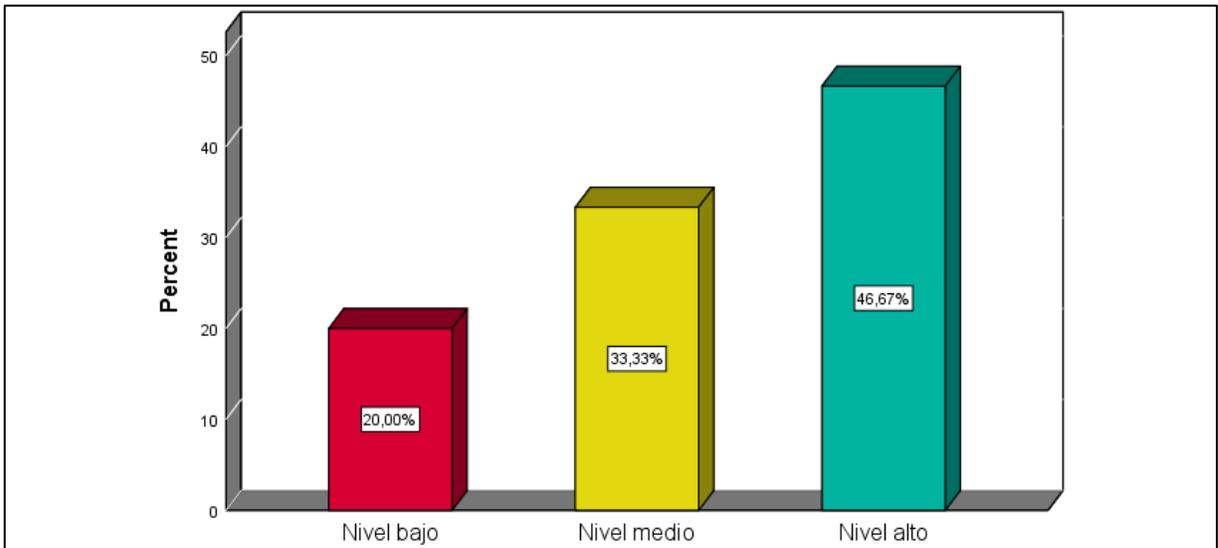
Nota. La figura muestra los niveles de la variable Justicia Organizacional.

De los 60 colaboradores encuestados, el 65.00% (39) ha calificado a la variable justicia organizacional en un nivel medio y bajo, mientras que el 35.00% (21) alto. Entonces, se evidencia que no todos están conformes con la justicia organizacional aplicada en la empresa de estudio; es decir, no todos consideran que existe equidad en las remuneraciones recibidas, que las recompensas son justas, que han podido expresar sus opiniones ante los procedimientos empleados, que los procedimientos para las recompensas han sido equitativos y que se basan en información objetiva y precisa; asimismo, que los directivos los tratan con educación, dignidad y respeto, que los directivos no toman en cuenta los comentarios inapropiados, que los directivos son sinceros, que los directivos brindan la información de manera clara y que comunican detalles asociados a su labor de manera oportuna.

Dimensión 1: Justicia Distributiva

Figura 6

Nivel de la dimensión Justicia Distributiva



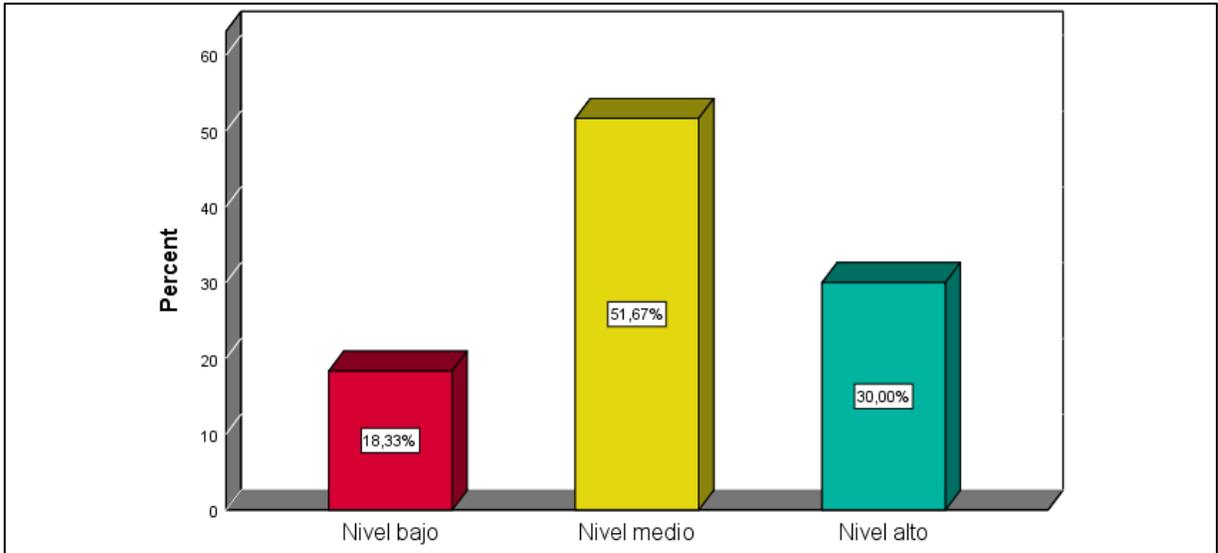
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Justicia Distributiva.

De los 60 colaboradores encuestados, el 46.67% (28) ha calificado a la dimensión justicia distributiva en un nivel alto, mientras que el 53.33% (32) en medio y bajo. Entonces, se evidencia que no todos consideran que sus remuneraciones son equitativas en comparación con sus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones y que las recompensas que ha recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que ha realizado.

Dimensión 2: Justicia Procedimental

Figura 7

Nivel de la dimensión Justicia Procedimental



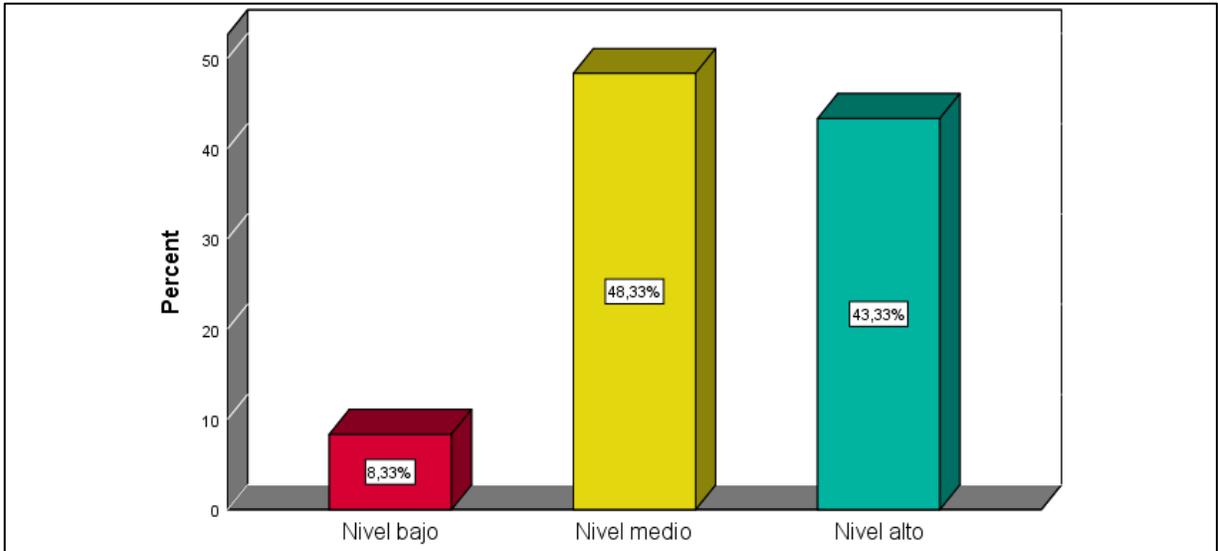
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Justicia Procedimental.

De los 60 colaboradores encuestados, el 70.00% (42) ha calificado a la dimensión justicia procedimental en un nivel medio y bajo, mientras que el 30.00% (18) alto. Entonces, se evidencia que no todos están conformes con la dimensión justicia procedimental; es decir, no todos han podido expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados en la empresa, no todos consideran que los procedimientos para dar recompensas han sido equitativos y que los procedimientos de la empresa están basados en información objetiva y precisa.

Dimensión 3: Justicia Interpersonal

Figura 8

Nivel de la dimensión Justicia Interpersonal



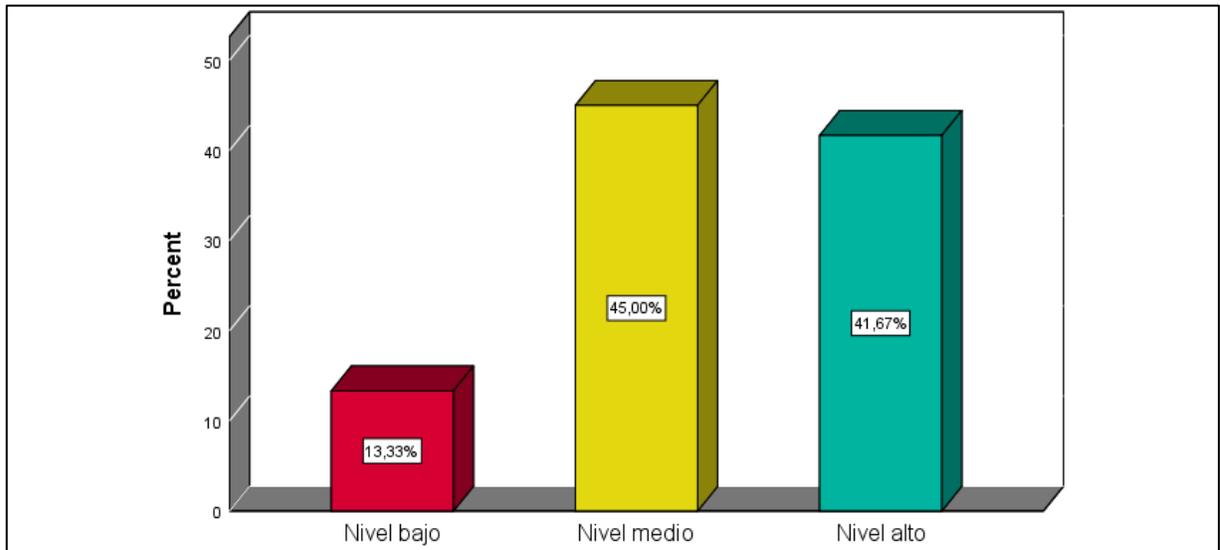
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Justicia Interpersonal.

De los 60 colaboradores encuestados, el 91.66% (55) ha calificado a la dimensión justicia interpersonal en un nivel medio y bajo, mientras que el 8.33% (5) alto. Entonces, se evidencia que no todos están conformes con la dimensión justicia interpersonal; es decir, no todos consideran que los directivos de la empresa los han tratado con educación, dignidad y respeto y que los directivos de la empresa no toman en cuenta los comentarios inapropiados.

Dimensión 4: Justicia Informativa

Figura 9

Nivel de la dimensión Justicia Informativa



Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión Justicia Informativa.

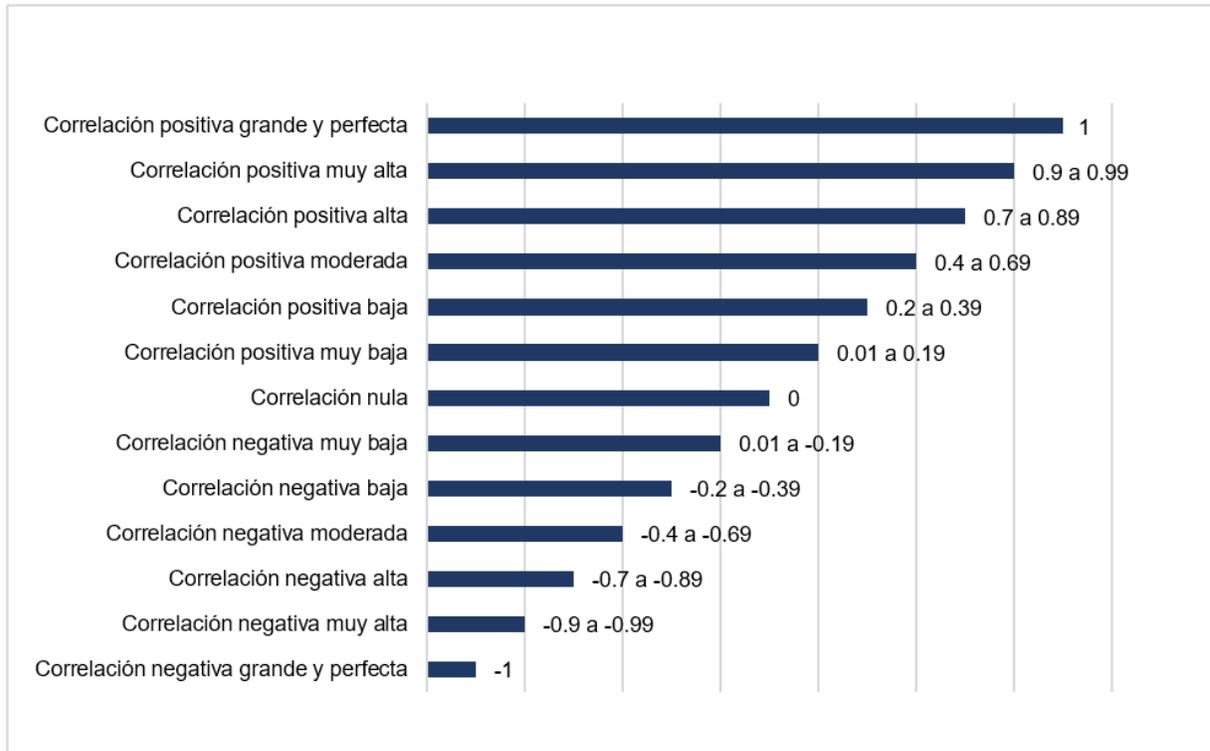
De los 60 colaboradores encuestados, el 58.33% (35) ha calificado a la dimensión justicia informativa en un nivel medio y bajo, mientras que el 41.67% (25) en un nivel alto. entonces, se evidencia que no todos están conformes con la dimensión justicia informativa; es decir, no todos consideran que los directivos de la empresa son sinceros al comunicarse con ellos, que los directivos de la empresa les brindan información clara sobre los procesos, las políticas, las normas y demás información de la empresa y de su puesto de trabajo y que los directivos de la empresa les comunican detalles relacionados con su trabajo de manera oportuna.

4.2. Resultados inferenciales

Para ejecutar el análisis inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, la cual presenta los presentes criterios de interpretación según Martínez y Campos (2015):

Figura 10

Correlación de Spearman



Nota. La figura muestra los intervalos para la interpretación del Rho de Spearman.

Con respecto al nivel de significancia:

Regla de decisión: Si la significancia es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), mientras que si la significancia es > 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Seguido de ello, se dio contestación a los objetivos planteados en la investigación.

4.2.1. Contraste de las hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Tabla 1

Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Organizacional

		Política Salarial	Justicia organizacional
Política Salarial	Coef. de correl.	1.000	0.325
	Sig.	.	0.011
	N	60	60
Justicia Organizacional	Coef. de correl.	0.325	1.000
	Sig.	0.011	
	N	60	60

Nota. SPSS versión 26.

La prueba de correlación de Spearman evidencia la existencia de una asociación significativa ($p=0.011$) y positiva de tipo baja ($Rho=0.325$) entre la política salarial y la justicia organizacional; por ende, se rechaza la hipótesis nula de no asociación y se corrobora la asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Tabla 2

Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Distributiva

		Política Salarial	Justicia Distributiva
Política Salarial	Coef. de correl.	1.000	0.378
	Sig.	.	0.003
	N	60	60
Justicia Distributiva	Coef. de correl.	0.378	1.000
	Sig.	0.003	.
	N	60	60

Nota. SPSS versión 26.

La prueba de correlación de Spearman evidencia la existencia de una asociación significativa ($p=0.003$) y positiva de tipo baja ($Rho=0.378$) entre la política salarial y la justicia distributiva; por ende, se rechaza la hipótesis nula de no asociación y se corrobora la asociación positiva entre la política salarial y la justicia distributiva.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Tabla 3

Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Procedimental

		Política salarial	Justicia Procedimental
Política Salarial	Coef. de correl.	1.000	0.240
	Sig.	.	0.065
	N	60	60
Justicia Procedimental	Coef. de correl.	0.240	1.000
	Sig.	0.065	.
	N	60	60

Nota. SPSS versión 26.

La prueba de correlación de Spearman evidencia la existencia de una asociación no significativa ($p=0.065$) debido a que es mayor a 5%; sin embargo, es positiva de tipo baja ($Rho=0.240$); por ende, rechaza la hipótesis nula de no asociación y se corrobora que existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia procedimental.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Tabla 4

Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Interpersonal

		Política salarial	Justicia Interpersonal
Política Salarial	Coef. de correl.	1.000	0.326
	Sig.	.	0.011
	N	60	60
Justicia Interpersonal	Coef. de correl.	0.326	1.000
	Sig.	0.011	.
	N	60	60

Nota. SPSS versión 26.

La prueba de correlación de Spearman evidencia la existencia de una asociación significativa ($p=0.011$) y positiva de tipo baja ($Rho=0.326$) entre la política salarial y la justicia interpersonal; por ende, se rechaza la hipótesis nula de no asociación y se corrobora la asociación positiva entre la política salarial y la justicia interpersonal.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

H₀: No existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Tabla 5

Asociación entre la Política Salarial y la Justicia Informacional

		Política salarial	Justicia Informacional
Política Salarial	Coef. de correl.	1.000	0.289
	Sig.	.	0.025
	N	60	60
Justicia Informacional	Coef. de correl.	0.289	1.000
	Sig.	0.025	.
	N	60	60

Nota. SPSS versión 26.

La prueba de correlación de Spearman evidencia la existencia de una asociación significativa ($p=0.025$) y positiva de tipo baja ($Rho=0.289$) entre la política salarial y la justicia informacional; por ende, se rechaza la hipótesis nula de no asociación y se corrobora la asociación positiva entre la política salarial y la justicia informacional.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta lo establecido en la **hipótesis general**, se determinó que existe una asociación positiva baja entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, explicada por un coeficiente de correlación de 0.325 y una significancia de 0.011. Por otro lado, de los 60 encuestados de la empresa de estudio, el 15.00% (9) ha calificado a la variable política salarial en un nivel alto, el 61.67% (37) en un nivel medio y el 23.33% (14) en un nivel bajo; entonces, se manifiesta que la mayoría de encuestados aún no está satisfecha con la política salarial aplicada en la empresa de estudio. Asimismo, es importante mencionar que de los 60 encuestados de la empresa de estudio, el 55.00% (33) ha calificado a la variable justicia organizacional en un nivel medio, el 35.00% (21) en un nivel alto y el 10.00% (6) en un nivel bajo; entonces, se evidencia que la mayoría de colaboradores encuestados aún no se encuentra satisfecho con la justicia organizacional.

Entonces, con respecto a los hallazgos se puede mencionar a algunos estudios previos, como el de Jang et al. (2019) de tipo cuantitativo desarrollado en Seúl (Corea), en donde se determinó que la justicia distributiva (0.102) y la justicia procesal (0.340) afectaron el compromiso organizacional a un nivel estadísticamente significativo; por lo tanto, mayores niveles de justicia distributiva y procesal en una organización incrementarían el compromiso organizacional. Entonces, se puede mencionar que mientras el colaborador no perciba un trato justo y una política salarial justa por parte de la organización no se sentirá comprometido con la empresa. Por otro lado, en la investigación cuantitativa, no experimental y transversal desarrollada en Huaral (Perú) de Moreno y Tejada (2022) se señaló que la política salarial según los 32 encuestados, se encuentra en un nivel adecuado (65.6%) y regular (34.4%).

Asimismo, Abbasi et al. (2020) en su pesquisa cuantitativa-correlacional desarrollada en el país de Malasia tuvieron en cuenta a la teoría del intercambio social la cual explica la conducta y las actitudes entre los sujetos, como la participación y el intercambio entre supervisores, compañeros, entidades, equipos, las interacciones y

las relaciones de trabajo; entonces, esta teoría señala que las partes entablan y mantienen relaciones de intercambio con otras con la idea de que al hacerlo será satisfactorio; además, aplicaron un modelo en el que se evidenció un R cuadrado ajustado con un valor igual a 0,853 lo cual reveló que la justicia interaccional y distributiva fueron predictores significativos de la satisfacción laboral con un nivel de significación de 0,001; por lo tanto, concluyeron que cualquier cosa que se haga para mejorar la percepción de justicia organizacional mejorará la satisfacción laboral. Por otro lado, en la investigación de Al (2020) desarrollada en el país de Jordania se determinó que la justicia organizacional influye en la satisfacción laboral debido a que se encontró un coeficiente de correlación de 0.607; entonces, se puede mencionar que si se mejora la política salarial se mejorará la percepción de justicia salarial y los trabajadores estarán más satisfechos.

En relación a la investigación de Avitia et al. (2021) en su pesquisa de tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal desarrollada en Chihuahua (México), teniendo en cuenta un total de 329 operadores de producción como muestra, señalaron que la justicia organizacional influye positiva y demostrativamente sobre la satisfacción laboral (H1; $p=0,000^{***}$); entonces, cuando los colaboradores perciben un trato digno, salarios y prestaciones justos, tareas y promociones equitativas, se evidenciará un impacto positivo en el desempeño laboral ya que mantendrán actitudes positivas y lograrán resultados buenos.

Por otro lado, en la investigación descriptiva y correlacional de Rojas (2020) desarrollada en Lima (Perú), se encuestó a 50 trabajadores y se tuvo en cuenta a la Teoría de la Equidad, la cual explica que un colaborador siente que una administración es equitativa cuando su esfuerzo se ve compensado. Además, en la investigación de Barrera y Flores (2021) desarrollada en Piura (Perú), de los 175 encuestados, el 72.0% (126) ha calificado a la justicia organizacional en un nivel bueno, el 15.4% (27) malo y el 12.6% (22); asimismo, el 43.4% (76) ha calificado a la justicia distributiva en un nivel regular, el 41.1% (72) en un nivel bueno y el 15.4% (27) en un nivel malo; también, el 53.7% (94) ha calificado a la justicia procedimental, el 30.9% (54) en un nivel bueno y

15.4% (27); por otro lado, el 72.6% (127) ha calificado a la justicia interpersonal en un nivel bueno, el 24.0% (42) en un nivel regular y el 3.4% (6) en un nivel malo; también, el 82.9 % (145) ha calificado a la justicia informacional en un nivel bueno, el 8.6% (15) en un nivel regular y el 8.6% (15) en un nivel bajo.

En relación a los resultados hallados, estos se sustentan en los enfoques conceptuales de Moreno y Tejada (2022) y Barrera y Flores (2021). Entonces, la política salarial son los lineamientos tomados en cuenta para recompensar de forma justa y equitativa el dinero destinado para el personal de una empresa, tal y como lo mencionan Moreno y Tejada (2022), quienes sostienen que la política salarial busca recompensar a todos los colaboradores utilizando lineamientos que reflejen un trato justo y consistente. Asimismo, la justicia organizacional es la percepción del trato (justo, adecuado, equitativo) recibido por un colaborador en una empresa. También, Barrera y Flores (2021), afirman que la justicia organizacional son las percepciones (salario, procesos, procedimientos, trato) de los colaboradores asociadas a la equidad dentro del centro de labores.

Asimismo, los resultados encontrados se sustentan en la Teoría del Fondo de Salarios de Stuart (2019) en donde se menciona que las remuneraciones dependen de los ingresos de aquellos que poseen capital por motivos de productividad; por ende, se evidencia que en las empresas se deben establecer políticas salariales que permitan que los colaboradores se sientan tratados de manera justa con la finalidad de que perciban una justicia organizacional adecuada.

Con respecto a la **primera hipótesis específica**, se determinó que existe una asociación positiva baja entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, explicada por un coeficiente de correlación de 0.378 y una significancia de 0.003. Por otro lado, de los 60 encuestados de la empresa de estudio, el 46.67% (28) ha calificado a la dimensión justicia distributiva en un nivel alto, el 33.33% (20) en un nivel medio y el 20.00% (12) en un nivel bajo.

Es así que en la investigación de nivel correlacional de Reyes y Tanta (2021) desarrollada en Lima (Perú) se determinó que existe relación directa y significativa entre la justicia distributiva y el engagement laboral en los trabajadores de la empresa Rotapel S.A y que de los 50 encuestados, el 44% (22) ha calificado a la justicia distributiva en un nivel medio, el 30% (15) en un nivel alto y el 26% (13) en un nivel bajo. Por otro lado, en la investigación cuantitativa de diseño no experimental, transversal, correlacional de Carrión (2019) desarrollada en Lima (Perú), de los 196 encuestados, el 61.2% (120) ha calificado a la justicia distributiva en un nivel regular, el 24.5% (48) en un nivel alto y el 14.3% (28) en nivel bajo; por ende, la mayoría aún no considera que sus resultados alcanzados reflejan el esfuerzo realizado y que los resultados alcanzados reflejan su desempeño.

Asimismo, los hallazgos encontrados se sustentan en los enfoques conceptuales de Salas (2019), quien definió a la política salarial como los lineamientos para recompensar de manera justa y equitativa el dinero presupuestado destinado para el personal de una empresa y de Vásquez et al. (2019) quienes sostuvieron que la justicia distributiva, es definida como la visión del colaborador con respecto a la rectitud en la distribución de recursos (salario, recompensas y promociones).

Entonces, los hallazgos también se fundamentan en la Teoría de Equidad de Adams, la cual menciona que las personas tienden a evaluar su desempeño y sus actitudes comparando, su contribución al trabajo y los beneficios obtenidos de este, con las contribuciones y los beneficios que otros reciben, a quienes ellos seleccionan como “referentes”; por ende, las políticas salariales deben enmarcarse en la justicia organizacional (Adams, 1966, como se citó en Saavedra et al. 2022).

Con respecto a la **segunda hipótesis específica**, se determinó que existe una asociación positiva baja entre la política salarial y la justicia procedimental, explicada por un coeficiente de correlación de 0.240; sin embargo, fue no significativa ya que el $p = 0.065$; entonces, de los 60 colaboradores encuestados, el 51.67% (31) ha calificado a la dimensión justicia procedimental en un nivel medio, el 30.00% (18) en un nivel alto y el 18.33% (11) en un nivel bajo. En relación a lo señalado por Alaya y Castillo (2022)

en su investigación desarrollada en La Libertad (Perú) la justicia procedimental y el engagement mantienen una relación positiva baja (0.329).

Por lo tanto, estos resultados se fundamentan en los enfoques conceptuales de Sovilla et al. (2021) quienes definieron a la política salarial como ciertas orientaciones que tienen como propósito distribuir de manera equitativa los importes asignados para recompensar al personal por el trabajo realizado y de Loli et al. (2022) quienes sostuvieron que la justicia procedimental es la toma de decisiones que implica que los medios utilizados sean justos y equitativos para la distribución de recursos.

En síntesis, estos resultados se fundamentan en la Teoría de la Equidad según Folger y Cropanzano (1987) en donde se señala que la relación que se entabla entre el colaborador y su labor es con la finalidad de conseguir un beneficio justo (remuneración, recompensa, trato, procesos, lineamientos); por lo tanto, es importante que los lineamientos que forman parte de la política salarial sean elaborados teniendo en cuenta a la justicia organizacional.

Con respecto a la **tercera hipótesis específica**, se determinó que existe una asociación positiva baja entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, explicada por un coeficiente de correlación de 0.326 y una significancia de 0.011. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 48.33% (29) ha calificado a la justicia interpersonal en un nivel medio, el 43.33% (26) en un nivel alto y el 8.33% (5) en un nivel bajo. Además, en la investigación cuantitativa y correlacional de Ríos y Loli (2019) realizada en Perú, de los 53 trabajadores encuestados, el 79.2% ha calificado a la justicia interpersonal en un nivel alto, el 15.1% bajo y el 5.7% muy alto.

Por otro lado, estos resultados se fundamentan en los enfoques conceptuales de Yuren et al. (2019), quienes afirman que la política salarial son lineamientos cuyo fin es distribuir y determinar de forma equilibrada los salarios para el personal y de Akram et al., (2020), quienes sostuvieron que la justicia interpersonal es la equidad que existe en el trato hacia los trabajadores, mediante el cual las actitudes y acciones

deben evidenciar la educación que conserva una persona.

También, los hallazgos encontrados se fundamentan en la Teoría de administración de Taylor en donde se establecieron normas y principios justas que hacen posible un mayor rendimiento en los colaboradores; por ende, se evidencia que los lineamientos y principios establecidos en la política salarial deben estar conforme a la justicia organizacional (Taylor, 1973 como se citó en Gálvez y Vargas, 2018).

Con respecto a la **cuarta hipótesis específica**, se determinó que existe una asociación positiva baja entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, explicada por un coeficiente de correlación de 0.289 y una significancia de 0.025. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 45.00% (27) ha calificado a la justicia informacional en un nivel medio, el 41.67% (25) en un nivel alto y el 13.33% (8) en un nivel bajo.

Asimismo, en la investigación cuantitativa y correlacional de Segura (2021) realizada en Trujillo (Perú) se determinó que la justicia informacional influye en la productividad laboral ya que el coef. Tau-b de Kendall es 0.669 y el Rho es 0.834 (muy alta relación positiva), con una significancia menor al 1% ($p < 0.01$); asimismo, la justicia informacional se encuentra en un nivel bueno (56.9%), regular (29.4%) y deficiente (13.7%).

Por otro lado, estos hallazgos se fundamentan en los enfoques conceptuales de Thielemann (2019), quien definió a la política salarial como un conjunto de directrices que regulan los salarios de los colaboradores y de Adamovic (2023), quien afirmó que la justicia informacional hace referencia a la compartición de información relevante con los colaboradores.

Además, los hallazgos encontrados se fundamentan en la Teoría Bifactorial en donde se menciona que para incrementar la motivación en los colaboradores existen dos tipos de factores necesarios, los factores higiénicos (condiciones físicas, seguridad, trabajo, salario, información) y los factores motivacionales (funciones,

responsabilidad, crecimiento, autonomía, reconocimiento). Entonces, los colaboradores deben percibir información sobre políticas de la empresa y justicia en relación a sus remuneraciones recibidas para lograr la satisfacción; por lo tanto, se corrobora lo importante que debe ser establecer una política salarial teniendo en cuenta el compartir información a los colaboradores (Herzberg, 1966, como se citó en Sabater et al. 2019).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Con respecto al objetivo general, se determinó que existe una asociación positiva ($p=0.011$) baja ($Rho=0.325$) entre la política salarial y la justicia organizacional. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 85% ha calificado a la política salarial en un nivel medio y bajo. Asimismo, el 65.00% ha calificado a la justicia organizacional en un nivel medio y bajo. Entonces, si mejora la política salarial, mejorará la justicia organizacional en un 32.5% ya que la asociación es positiva baja.

Segunda

Con respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una asociación positiva ($p=0.003$) baja ($Rho=0.378$) entre la política salarial y la justicia distributiva. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 53.33% ha calificado a la justicia distributiva en un nivel medio y bajo. Entonces, si mejora la política salarial, mejorará la justicia distributiva en un 37.8% ya que la asociación es positiva baja.

Tercera

Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una asociación positiva ($p=0.065$) baja ($Rho=0.240$) entre la política salarial y la justicia procedimental. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 70.00% ha calificado a la justicia procedimental en un nivel medio y bajo. Entonces, si mejora la política salarial, mejorará la justicia procedimental en un 24% ya que la asociación es positiva baja.

Cuarta

Con respecto al tercer objetivo específico, se determinó que existe una asociación positiva ($p=0.011$) baja ($Rho=0.326$) entre la política salarial y la justicia interpersonal. Por otro lado, de los 60 colaboradores encuestados, el 91.66% ha calificado a la justicia interpersonal en un nivel medio y bajo. Entonces, si mejora la política salarial, mejorará la justicia interpersonal en un 32.6% ya que la asociación es positiva baja.

Quinta

Con respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que existe una asociación positiva ($p=0.025$) baja ($Rho=0.289$) entre la política salarial y la justicia informacional. De los 60 colaboradores encuestados, el 58.33% ha calificado a la justicia informacional en un nivel medio y bajo. Entonces, si mejora la política salarial, mejorará la justicia informacional en un 28.9% ya que la asociación es positiva baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al Gerente General, mantener una política salarial justa y equitativa en la empresa de estudio con la finalidad de que los colaboradores sientan que son tratados de manera justa para mejorar su satisfacción y motivación al momento de trabajar; también, esto ayuda a crear una cultura de trabajo positiva y atractiva para los colaboradores.

Segunda

Al Gerente General, mantener una política salarial justa y equitativa en términos de distribución de recompensas con la finalidad de que los colaboradores se sientan más comprometidos, se sientan más motivados al trabajar, fomenten un ambiente laboral positivo y fortalezcan el trabajo en equipo en la empresa de estudio.

Tercera

Al Gerente General, implementar procesos claros y transparentes para la toma de decisiones en cuanto a compensación y recompensas, con el propósito de generar seguridad y confianza entre los colaboradores, lo que al mismo tiempo puede ocasionar un mayor compromiso y satisfacción con la empresa de estudio.

Cuarta

Al Gerente General, promover la justicia interpersonal, lo que implica fomentar relaciones laborales saludables y el respeto mutuo entre los colaboradores, para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la satisfacción laboral en la empresa de estudio.

Quinta

Al Gerente General, mejorar la comunicación acerca de la política salarial y de la toma de decisiones asociadas a la compensación; es decir, brindar información clara sobre cómo son tomadas las decisiones salariales y qué factores se toman en cuenta, ya que esto favorece a mejorar la transparencia y confianza en la empresa de estudio.

REFERENCIAS

- Abbasi, A., Baradari, F., Shegharji, H., y Shahraki, J. (2020). Impacto de la justicia organizacional en la desviación del lugar de trabajo con efecto mediador de la satisfacción laboral en las PYME de Malasia. *European Journal of Business and Management*, 12(17), 52-63. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-17-06>
- Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/emre.12564>
- Adams, J. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 267-299.
- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., y Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(4), 525-554. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-08-2021-0112>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M., y Hussain, S. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al, Z. (2020). Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry. *Management Science Letters*, 10(1), 351-360. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.035>
- Alaya, P., y Castillo, J. (2022). *Justicia organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao - La Libertad*. Tesis, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83214>
- Aleixandre, R., Castelló, L., y Valderrama, J. (2020). Información y comunicación durante los primeros meses de Covid-19. Infodemia, desinformación y papel de los profesionales de la información. *Profesional De La información*, 29(4), 1-17. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.08>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación* (Primera

- edición digital ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Atkins, L., y Mahmud, A. (2021). *Peace, Justice and Strong Institutions*. Springer .
https://doi.org/10.1007/978-3-319-95960-3_80
- Avery, D., Hall, A., Preston, M., Ruggs, E., y Washington, E. (2023). Is Justice Colorblind? A Review of Workplace Racioethnic Differences Through the Lens of Organizational Justice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(23), 389-412. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-052627>
- Avitia, N., Salas, P., Vargas, M., y Gómez, K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116-130.
<https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Ayvar, R., y Hernández, M. (2020). ¿Cumplimiento o recompensa? He ahí el dilema. *THEMIS Revista De Derecho*, 1(78), 117-139.
<https://doi.org/10.18800/themis.202002.006>
- Balogun, A., y Omotoye, O. (2020). Remuneration and Employee Performance in Global Communication Limited, Lagos Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(2), 15-21.
https://www.researchgate.net/publication/342788605_Remuneration_and_Employee_Performance_in_Global_Communication_Limited_Lagos_Nigeria
- Barauskaite, G., y Streimikiene, D. (2021). Corporate social responsibility and financial performance of companies: The puzzle of concepts, definitions and assessment methods. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 278-287. <https://doi.org/10.1002/csr.2048>
- Barrera, P., y Flores, J. (2021). *Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores de una Empresa Agrícola de la ciudad de Piura*. Tesis, Universidad César de Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76166/Barrera_PI-Flores_RJDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bindra, B., Kapoor, S., y Srivastav, A. (2022). Effect of Organisational Justice on Teaching Professionals' Performance: Pre and Post Covid. *Journal for ReAttach*

- Therapy and Developmental Diversities*, 5(2), 127-133.
<https://jrtd.com/index.php/journal/article/download/125/106>
- Cabezas , E., Andrade , D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
<https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrión, K. (2019). *La justicia organizacional y su relación con las conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa LADRILLOS LARK S.A. 2019*. Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5983>
- Casadiago-Duque, Y., Rico-Rojas, C., Contreras-Cáceres, M., y Calderón-Contreras, M. (2020). Diagnóstico empresarial como herramienta de competitividad en las MiPymes de Cúcuta. *MundoFesc*, 10(20), 64-73.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/622/586>
- Casteel, A., y Bridier, N. (2021). Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 339-362.
<https://doi.org/10.28945/4766>
- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., y Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 5, 59-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897649>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Corporación Lindley S.A. (2020). *NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS 30 DE JUNIO DE 2020 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2019*. Corporación Lindley S.A.
- Drolet, M.-J., Rose-Derouin, E., Leblanc, J.-C., Ruest, M., y Williams-Jones , B. (2022).

Ethical Issues in Research: Perceptions of Researchers, Research Ethics Board Members and Research Ethics Experts. *Journal of Academic Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10805-022-09455-3>

Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la administración*. Francia.

Fernández, C., Rodríguez, J., y Serrano, J. (2020). Expresión de opiniones en las redes sociales: un estudio comparado de Argentina, Chile, España y México desde la perspectiva de la espiral del silencio. *Journal of Iberian and Latin American Research*, 26(3), 389-406.
<https://doi.org/10.1080/13260219.2020.1909867>

Firdaus, Zulfadilla, y Caniago, F. (2021). RESEARCH METHODOLOGY: TYPES IN THE NEW PERSPECTIVE. *Manazhim: Jurnal Manajemendan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 1-16.
<https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/903/760>

Flores, H. (08 de marzo de 2022). *Análisis | Estas son las principales brechas de género en el mercado laboral peruano*. Forbes Perú: <https://forbes.pe/forbes-women/2022-03-08/analisis-estas-son-las-principales-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-peruano/>

Folger, R., y Cropanzano, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17(1), 15-24.
https://www.researchgate.net/publication/232512685_Relative_effects_of_procedural_and_distributive_justice_on_employee_attitudes

Folger, R., y Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice & Human Resource Management*. Beverly Hills: Sage.

Freeman, R. (1984). *Strategic management: A stakeholder*. Boston, Estados Unidos: Pitman Publishing.

Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., y Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3595712

Gálvez, E., y Vargas, J. (2018). El impacto del servicio al cliente de las empresas

- mexicanas en función de la atención al cliente. *Economía y Administración*, 9(2).
<https://doi.org/10.5377/eya.v9i2.6657>
- García, A. (2021). *Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo*. Tesis, Universidad César Vallejo.
- Gehrke, C. (2020). *Poverty in the History of Economic Thought* (1st Edition ed.).
- Gestión. (09 de marzo de 2020). *Brecha de género: en el Perú los hombres cobran un 21.2% más que las mujeres*. Gestión:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/brecha-de-genero-en-el-peru-los-hombres-cobran-un-212-mas-que-las-mujeres-nndc-noticia/>
- Gobierno de México. (11 de Diciembre de 2022). *En 2023, México superará el promedio de los salarios mínimos en América Latina*. Gobierno de México:
<https://acortar.link/kVFUIL>
- Goldschvartz, A. (2019). Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay. *Trabajo y Sociedad*(32), 79-101.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/93835>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Nueva York: The world Publishing Company.
- Indeed. (2023). *Sueldos de Coca-Cola FEMSA en México: ¿Cuánto paga Coca-Cola FEMSA?* Indeed: <https://mx.indeed.com/cmp/Coca--cola-Femsa/salaries>
- Jang, J., Lee, D., y Kwon, G. (2019). An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Public Administration*, 44, 1-9. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>
- Jordan, J., y Turner, B. (2008). The Feasibility of Single-Item Measures for Organizational Justice. *Measurement in Physical Education and Exercise*, 12(4), 237-257. <https://doi.org/10.1080/10913670802349790>
- Kim, H., y Yu, M. (2023). The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: Double Mediating Effects of Psychological Contract and Subjective Career Success. *Journal of Korean Academy of Nursing*

- Administration*, 29(1), 65-75. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.1.65>
- Latham, G. (2020). *Goal Setting*. Routledge.
- Liebrecht, C., Kandler, M., Lang, M., Schaumann, S., Stricker, N., Wuest, T., y Lanza, G. (2021). Decision support for the implementation of Industry 4.0 methods: Toolbox, Assessment and Implementation Sequences for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Systems*, 58(412-430). <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2020.12.008>
- Loli, A., Llacho, K., Pulido, C., Cerón, F., y Vergara, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 5-23. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- Marshall, A. (2019). Salário mínimo e negociação coletiva na determinação salarial: interações entre políticas salariais e posições sindicais na Argentina e no Uruguai. *Trabajo y sociedad*(32), 79-101. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712019000100079&script=sci_abstract&tlng=pt
- Martínez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Martínez, S., y Mesa, A. (2021). Una mirada introspectiva de la contabilidad financiera ambiental en México desde la teoría de los stakeholders. ¿Mito o realidad? *REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS*, 23(2), 318-336. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i2.4107>
- Marx, K. (2008). *El capital*. México: Siglo XXI.
- MEF. (29 de Diciembre de 2023). *Clasificador Económico de Gastos para el Año Fiscal 2023*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf
- Moreno, E., y Tejada, J. (2022). *Mejora de procedimientos de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de una agroindustria – Huaral, 2022*. Tesis de

- pregrado, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111810/Moreno_VED-Tejada_DLCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niehoff, B., y Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 33(6), 527-556. <https://www.jstor.org/stable/256591>
- Núñez, A. (2022). Al final se hizo justicia. El seguro de vida ley. *Revista Ibero-Latinoamericana de seguros*, 31(56), 215-226. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/iberoseguros/article/view/36019/27942>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., y Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97-120. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005#:~:text=Descripci%C3%B3n%20del%20instrumento-,La%20escala%20de%20justicia%20organizacional%20de%20Niehoff%20y%20Moorman%20\(1993,de%20procedimientos%20y%20justicia%20intera](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005#:~:text=Descripci%C3%B3n%20del%20instrumento-,La%20escala%20de%20justicia%20organizacional%20de%20Niehoff%20y%20Moorman%20(1993,de%20procedimientos%20y%20justicia%20intera)
- Picó, B., Martínez, V., y Estreder, Y. (2019). Relaciones de la justicia entre compañeros y la justicia del supervisor con el desempeño: un estudio de diario. *Acción Psicológica*, 16(1), 129-142. <https://doi.org/10.5944/ap.16.1.22458>
- Rahim, A., Magner, N., y Shapiro, D. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisor? What justice perceptions, precisely? *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/eb022833>
- Reyes, S., y Tanta, M. (2021). *Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A.* Tesis, Universidad Peruana Unión, Lima. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4718/Sindy_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ricardo, D. (2003). *Principios de Economía Política y Tributación*. Pirámide.
- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en

- trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127 - 138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162697>
- Robinson, J. (2022). Marx, Marshall y Keynes: tres criterios sobre el capitalismo. *El trimestre económico*, LXXXIX(356), 1175-1195. <https://eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/1663>
- Rojas, B. (2020). *Relación entre los estilos de negociación y la justicia organizacional percibida por los trabajadores de la empresa Cerámica Lima S.A. respecto a las condiciones de trabajo*. Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3278>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Saavedra, J., Santillán, K., y Saavedra, R. (2022). Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Sabater, C., de Armas, D., y Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 397-405. <http://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Revista IUS ET VERITAS*(59), 240-254. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Sanz, M., Orozco, M., y Toma, R. (2022). Construcción conceptual de la competencia global en educación = Conceptual construction of global competence in education. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 34(1), 83-103. <https://doi.org/10.14201/teri.25394>
- Seeram, E. (2019). An Overview of Correlational Research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179. <http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.extract>
- Segura, M. (2021). *Justicia organizacional en la productividad laboral y desarrollo organizacional de la Institución Educativa Privada "Alexander Graham Bell"*, Trujillo – 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55973/Segura_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Serrano, A., Muñoz, G., y Astudillo, S. (2022). Análisis factorial confirmatorio de una escala de satisfacción y compromiso laboral organizativo en los empleados del servicio hotelero del Ecuador. *Revista Investigaciones Turísticas*(24), 68-84. <https://doi.org/10.14198/INTURI2022.24.4>
- Silva, M., y Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 5(7), 16-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Londres: W. Strahan & T. Cadell. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=osYIMudWflcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=An+Inquiry+into+the+Nature+and+Causes+of+the+Wealth+of+Nations&ots=JEu1PWdVB8&sig=HXUkXUzAC7sKC7aiSI5yc7B5LWM#v=onepage&q=An%20Inquiry%20into%20the%20Nature%20and%20Causes%20of%20the>
- Smith, A. (2018). *The Wealth of Nations*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Sovilla, B., Morales, E., y Gómez, K. (2021). Trabajo garantizado y política salarial para reducir la pobreza en México. *El trimestre económico*, LXXXVIII(1), 5-37. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1064>
- Story, D., y Tait, A. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*, 130(2), 192-202. <https://doi.org/10.1097/aln.0000000000002436>
- Stuart, J. (2019). *Principios de Economía Política* (Primera ed.). Lebooks.
- Sürücü, L., y Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Swart, L., Kramer, S., Ratele, K., y Seedat, M. (2019). Non-experimental research designs: Investigating the spatial distribution and social ecology of male homicide. *Research Methods in the Social Sciences*, 20-35.

- Taylor, F. (1973). *Principios de la Administración*. Buenos Aires: Ateneo.
- Thielemann, L. (2019). The partial perspective: The labor movement against the wage policy of Frei Montalva's government, 1964-1967. *Economía y Política*, 6(1), 85-116. <https://doi.org/10.15691/07194714.2019.004>
- Torres, L., Keta, S., y Parra, M. (2020). El gobierno venezolano y la política salarial implementada a los profesores universitarios (2000-2018). *Universidades*, 71(83), 73-91. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.83.79>
- Truant, E., Broccardo, L., y Léo-Paul, D. (2021). Digitalisation boosts company performance: an overview of Italian listed companies. *Technological Forecasting and Social Change*, 173. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121173>
- Ugarte, S., y Rubery, J. (2020). Gender pay equity: Exploring the impact of formal, consistent and transparent human resource management practices and information. *Human Resource Management*, 31(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12296>
- Uribe, A., y Requena, R. (2013). Consideraciones del enfoque stakeholder. *Punto de vista*, 4(7), 31-50. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/372154>
- Vallejo, D., Gavilanes, M., Camacho, V., y Moncayo, Y. (2023). Valoraciones a la empresa y al marketing: gestión de la información mediada por TICS y percepción organizacional. *Bibliotecas. Anales de Investigacion*, 19(2), 1-15. <http://revistas.bnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/588/540>
- Vasquez, E., Aranda, C., y Ortiz, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud de los Trabajadores*, 27(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>
- Werhane, P. (2019). *The Role of Self-Interest in Adam Smith's Wealth of Nations* (Vol. 48). Systems Thinking and Moral Imagination: Rethinking Business Ethics with Patricia Werhane. https://doi.org/10.1007/978-3-319-89797-4_15
- Yan, Z., y Boud, D. (2021). *Conceptualising assessment-as-learning* (1st Edition ed.). Routledge.
- Yuren, T., Moctezuma, E., García, E., y Lugo, E. (2019). El programa de becas salario implementado en México: claroscuros de una política social. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 27(159), 1-20.

<https://doi.org/10.14507/epaa.27.4436>

Zambrano, G., y Duque, E. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *INVESTIGATIO*(13), 1-12.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>

Zapata, J. (2020). Justicia organizacional y conductas de evitación al trabajo en un Club Social de Lima Metropolitana, 2020. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 204-221.

<https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1685>

Zeb, A., Abdullah, N., Othayman, M., y Ali, M. (2019). The Role of LMX in Explaining. *Journal of Competitiveness*, 11(2), 144-160.

<https://doi.org/10.7441/joc.2019.02.10>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables, dimensiones, indicadores y escala		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Política salarial	Son directrices por las que se rige la remuneración de los puestos de trabajo (García, 2021).	La política salarial fue medida a través de las siguientes dimensiones: (i) diagnóstico y valoración, (ii) evaluación y (iii) criterios de comparación.	Diagnóstico y valoración	Competencias Rendimiento	Escala de Likert
			Evaluación	Puesto Objetivos y metas	
			Criterios de comparación	Nivel de responsabilidad Categorías por antigüedad Categorías por experiencia	
				Justicia distributiva	
Variable 2: Justicia organizacional	Son las actitudes y comportamientos que surgen de la percepción que tienen los colaboradores sobre sus organizaciones (Colquitt, 2001, como se citó en Loli et al. 2022).	La justicia organizacional fue medida a través de las siguientes dimensiones: (i) justicia distributiva, (ii) justicia procedimental, (iii) justicia interpersonal y (iv) justicia informativa.	Justicia procedimental	Expresión de opiniones Aplicación de procedimientos Información objetiva	Escala de Likert
			Justicia interpersonal	Trato educado Trato digno Trato respetuoso	
				Justicia informativa	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Questionario 1: Política Salarial

Instrucciones: Responda por favor a las preguntas indicadas en este cuestionario. La información que Ud. brinde es confidencial y anónima y los datos serán usados sólo para fines de la investigación. Marque con una X en el casillero que contenga la respuesta que considere Ud. conveniente, según sea el caso y considere la siguiente escala:

Escala	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
Variable 1: Política salarial					
I. Diagnóstico y valoración					
I.1. Competencias					
1	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia.				
I.2. Rendimiento					
2	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al rendimiento del trabajador.				
II. Evaluación					
II.1. Puesto					
3	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al puesto que ocupa el trabajador.				
II.2. Objetivos y metas					
4	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.				
III. Criterios de comparación					
III.1. Nivel de responsabilidad					
5	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador.				
III.2. Categorías por antigüedad					
6	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por antigüedad.				
III.3. Categorías por experiencia					
7	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por experiencia.				

Cuestionario 2: Justicia organizacional

Instrucciones: Responda por favor a las preguntas indicadas en este cuestionario. La información que Ud. brinde es confidencial y anónima y los datos serán usados sólo para fines de la investigación. Marque con una X en el casillero que contenga la respuesta que considere Ud. conveniente, según sea el caso y considere la siguiente escala:

Escala	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Ítems		Escala				
		1	2	3	4	5
Variable 2: Justicia organizacional						
I. Justicia distributiva						
I.1. Equidad remunerativa						
1	Sus remuneraciones son equitativas en comparación con sus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones.					
I.2. Recompensas justas						
2	Las recompensas que ha recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que ha realizado.					
II. Justicia procedimental						
II.1. Expresión de opiniones						
3	Ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados.					
II.2. Aplicación de procedimientos						
4	Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente de la misma manera para todos.					
II.3. Información objetiva						
5	Los procedimientos en la empresa se basan en información objetiva y precisa.					
III. Justicia interpersonal						
III.1. Trato educado						
6	Los directivos de la empresa lo tratan de manera educada.					
III.2. Trato digno						
7	Los directivos de la empresa lo tratan con dignidad.					
III.3. Trato respetuoso						
8	Los directivos de la empresa lo tratan con respeto.					
III.4. Omisión de comentarios inapropiados						
9	Los directivos de la empresa no toman en cuenta los comentarios inapropiados.					
IV. Justicia informacional						
IV.1. Sinceridad en la comunicación						
10	Los directivos de la empresa son sinceros al comunicarse con usted.					
IV.2. Información clara						
11	Los directivos de la empresa le brindan información clara sobre los procesos, las políticas, las normas y demás información de la empresa y de su puesto de trabajo.					
IV.3. Información suficiente						
12	Los directivos de la empresa le comunican detalles relacionados con su trabajo de manera oportuna.					

Anexo 3

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Investigador (a) (es): Fernández Díaz, Pierre Alexander / Marcos Chumbiray Karen Leslie

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023", cuyo objetivo es Determinar la asociación que existe entre la política salarial y justicia organizacional en una empresa de alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la política salarial se asocia con la justicia organizacional, en particular en una empresa especializada en alimentos y bebidas de Ventanilla en el año 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: "Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones de la empresa estudiada. 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 alcanzará 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 el Investigador (a) (es) Fernández Díaz Pierre Alexander email pfernandezd@ucvvirtual.edu.pe - Marcos Chumbiray Karen Leslie email kmarcosch@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Luna Gamarra Magaly Ericka email: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

[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 4

Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política Salarial y Justicia Organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO RESPALDIZA RUBIN DE CELIS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

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:	Validación de cuestionario a los trabajadores.
Autores:	<ul style="list-style-type: none">Fernández Díaz, Pierre Alexander.Marcos Chumbiray, Karen Leslie.
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.
Significación:	<ol style="list-style-type: none">1.- Totalmente en desacuerdo.2.- En desacuerdo.3.- Ni acuerdo ni desacuerdo.4.- De acuerdo.5.- Totalmente de acuerdo.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política salarial	Diagnóstico y valoración	El diagnóstico es un procedimiento metódico, ordenado, sistemático, utilizado para conocer y establecer de forma clara una circunstancia, a partir de observaciones y datos concretos (Casadiego-Duque et al., 2020) y la valoración es un proceso general para determinar el valor económico de todo un negocio o unidad empresarial (Vallejo et al., 2023).
	Evaluación	Es un juicio cuyo fin es determinar, tomando en cuenta los criterios, la importancia, el valor, o el significado de algo (Yan y Boud, 2021).
	Criterios de comparación	Son definidos como la información utilizada para comparar un conjunto de elementos dados (Drolet et al., 2022).
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Grado en que los líderes pueden distribuir promociones o recompensas entre los colaboradores, además de ello, está alineada de manera íntima con la Teoría de la Equidad (Akram et al., 2020).
	Justicia Procedimental	Percepción que se formulan los trabajadores sobre la equidad en los procesos y procedimientos determinados para la asignación de decisiones, recursos y beneficios a los trabajadores (Akram et al., 2020).
	Justicia Interpersonal	Equidad en la comunicación de decisiones y procedimientos organizacionales (Akram et al., 2020).
	Justicia Informativa	Marco ético que se centra en el acceso equitativo a los datos y la información con atención a la interacción del usuario (Atkins y Mahmud, 2021).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre política salarial dirigido a una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento: Política Salarial.

- Primera dimensión: Diagnóstico y valoración.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia.	4	4	4	
Rendimiento	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al rendimiento del trabajador.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al puesto que ocupa el trabajador.	4	4	4	
Objetivos y metas	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Criterios de comparación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de responsabilidad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador.	4	4	4	
Categorías por antigüedad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por antigüedad.	4	4	4	
Categorías por experiencia	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por experiencia.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Justicia Organizacional.

- Primera dimensión: Justicia Distributiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equidad remunerativa	Sus remuneraciones son equitativas en comparación con sus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones.	4	4	4	
Recompensas	Las recompensas				



justas	que ha recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que ha realizado.	4	4	4	
--------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Justicia Procedimental
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión de opiniones	Ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados.	4	4	4	
Aplicación de procedimientos	Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente de la misma manera para todos.	4	4	4	
Información objetiva	Los procedimientos en la empresa se basan en información objetiva y precisa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Justicia Interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato educado	Los directivos de la empresa lo tratan de manera educada.	4	4	4	
Trato digno	Los directivos de la empresa lo tratan con dignidad.	4	4	4	

Trato respetuoso	Los directivos de la empresa lo tratan con respeto.	4	4	4	
Omisión de comentarios inapropiados	Los directivos de la empresa no toman en cuenta los comentarios inapropiados.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Justicia informacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad en la comunicación	Los directivos de la empresa son sinceros al comunicarse con usted.	4	4	4	
Información clara	Los directivos de la empresa le brindan información clara sobre los procesos, las políticas, las normas y demás información de la empresa y de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Información suficiente	Los directivos de la empresa le comunican detalles relacionados con su trabajo de manera oportuna.	4	4	4	

DNI: 07753918
Teléfono: 904650370



Firma del evaluador

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 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política Salarial y Justicia Organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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

Nombre del juez:	EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE DE INVESTIGACIÓN	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

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:	Validación de cuestionario a los trabajadores.
Autores:	<ul style="list-style-type: none"> • Fernández Díaz, Pierre Alexander. • Marcos Chumbiray, Karen Leslie.
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.



4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política salarial	Diagnóstico y valoración	El diagnóstico es un procedimiento metódico, ordenado, sistemático, utilizado para conocer y establecer de forma clara una circunstancia, a partir de observaciones y datos concretos (Casadiego-Duque et al., 2020) y la valoración es un proceso general para determinar el valor económico de todo un negocio o unidad empresarial (Vallejo et al., 2023).
	Evaluación	Es un juicio cuyo fin es determinar, tomando en cuenta los criterios, la importancia, el valor, o el significado de algo (Yan y Boud, 2021).
	Criterios de comparación	Son definidos como la información utilizada para comparar un conjunto de elementos dados (Drolet et al., 2022).
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Grado en que los líderes pueden distribuir promociones o recompensas entre los colaboradores, además de ello, está alineada de manera íntima con la Teoría de la Equidad (Akram et al., 2020).
	Justicia Procedimental	Percepción que se formulan los trabajadores sobre la equidad en los procesos y procedimientos determinados para la asignación de decisiones, recursos y beneficios a los trabajadores (Akram et al., 2020).
	Justicia Interpersonal	Equidad en la comunicación de decisiones y procedimientos organizacionales (Akram et al., 2020).
	Justicia Informativa	Marco ético que se centra en el acceso equitativo a los datos y la información con atención a la interacción del usuario (Atkins y Mahmud, 2021).



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre política salarial dirigido a una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento: Política Salarial.

- Primera dimensión: Diagnóstico y valoración.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia.	4	4	3	
Rendimiento	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al rendimiento del trabajador.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al puesto que ocupa el trabajador.	4	4	4	
Objetivos y metas	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Criterios de comparación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de responsabilidad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador.	3	4	4	
Categorías por antigüedad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por antigüedad.	4	4	4	
Categorías por experiencia	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por experiencia.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Justicia Organizacional.

- Primera dimensión: Justicia Distributiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equidad remunerativa	Sus remuneraciones son equitativas en comparación con sus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones.	4	3	4	



Recompensas justas	Las recompensas que ha recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que ha realizado.	4	4	4	
--------------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Justicia Procedimental
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión de opiniones	Ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados.	4	4	4	
Aplicación de procedimientos	Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente de la misma manera para todos.	4	4	4	
Información objetiva	Los procedimientos en la empresa se basan en información objetiva y precisa.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Justicia Interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato educado	Los directivos de la empresa lo tratan de manera educada.	4	4	4	
Trato digno	Los directivos de la empresa lo tratan con dignidad.	4	4	4	



Trato respetuoso	Los directivos de la empresa lo tratan con respeto.	4	4	4	
Omisión de comentarios inapropiados	Los directivos de la empresa no toman en cuenta los comentarios inapropiados.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Justicia informacional.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad en la comunicación	Los directivos de la empresa son sinceros al comunicarse con usted.	4	4	4	
Información clara	Los directivos de la empresa le brindan información clara sobre los procesos, las políticas, las normas y demás información de la empresa y de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Información suficiente	Los directivos de la empresa le comunican detalles relacionados con su trabajo de manera oportuna.	4	4	4	

DNI: 32650876
Teléfono: 960993946



Firma del evaluador

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 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política Salarial y Justicia Organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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

Nombre del juez:	Pedro Jesus Alberto Gomez Lazana	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

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:	Validación de cuestionario a los trabajadores.
Autores:	<ul style="list-style-type: none"> Fernández Díaz, Pierre Alexander. Marcos Chumbiray, Karen Leslie.
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política salarial	Diagnóstico y valoración	El diagnóstico es un procedimiento metódico, ordenado, sistemático, utilizado para conocer y establecer de forma clara una circunstancia, a partir de observaciones y datos concretos (Casadiego-Duque et al., 2020) y la valoración es un proceso general para determinar el valor económico de todo un negocio o unidad empresarial (Vallejo et al., 2023).
	Evaluación	Es un juicio cuyo fin es determinar, tomando en cuenta los criterios, la importancia, el valor, o el significado de algo (Yan y Boud, 2021).
	Criterios de comparación	Son definidos como la información utilizada para comparar un conjunto de elementos dados (Drolet et al., 2022).
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Grado en que los líderes pueden distribuir promociones o recompensas entre los colaboradores, además de ello, está alineada de manera íntima con la Teoría de la Equidad (Akram et al., 2020).
	Justicia Procedimental	Percepción que se formulan los trabajadores sobre la equidad en los procesos y procedimientos determinados para la asignación de decisiones, recursos y beneficios a los trabajadores (Akram et al., 2020).
	Justicia Interpersonal	Equidad en la comunicación de decisiones y procedimientos organizacionales (Akram et al., 2020).
	Justicia Informacional	Marco ético que se centra en el acceso equitativo a los datos y la información con atención a la interacción del usuario (Atkins y Mahmud, 2021).



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre política salarial dirigido a una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento: Política Salarial.

- Primera dimensión: Diagnóstico y valoración.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a su competencia.	4	4	4	
Rendimiento	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al rendimiento del trabajador.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo al puesto que ocupa el trabajador.	4	4	4	
Objetivos y metas	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Criterios de comparación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de responsabilidad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial conforme al nivel de responsabilidad de cada trabajador.	4	4	4	
Categorías por antigüedad	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por antigüedad.	4	4	4	
Categorías por experiencia	La empresa ha establecido los lineamientos de la política salarial de acuerdo a categorías por experiencia.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Justicia Organizacional.

- Primera dimensión: Justicia Distributiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equidad remunerativa	Sus remuneraciones son equitativas en comparación con sus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones.	4	4	4	
Recompensas justas	Las recompensas que ha recibido han sido justas	4	4	4	



	teniendo en cuenta el esfuerzo que ha realizado.				
--	--	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Justicia Procedimental
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión de opiniones	Ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados.	4	4	4	
Aplicación de procedimientos	Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente de la misma manera para todos.	4	4	4	
Información objetiva	Los procedimientos en la empresa se basan en información objetiva y precisa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Justicia Interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato educado	Los directivos de la empresa lo tratan de manera educada.	4	4	4	
Trato digno	Los directivos de la empresa lo tratan con dignidad.	4	4	4	
Trato respetuoso	Los directivos de la empresa lo tratan con respeto.	4	4	4	
Omisión de	Los directivos de la				



comentarios inapropiados	empresa no toman en cuenta los comentarios inapropiados.	4	4	4	
--------------------------	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Justicia Informativa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sinceridad en la comunicación	Los directivos de la empresa son sinceros al comunicarse con usted.	4	4	4	
Información clara	Los directivos de la empresa le brindan información clara sobre los procesos, las políticas, las normas y demás información de la empresa y de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Información suficiente	Los directivos de la empresa le comunican detalles relacionados con su trabajo de manera oportuna.	4	4	4	

DNI: 09671020
Teléfono: 936904231

Pedro Gomez Lozano

Firma del evaluador

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.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/05/2009 Fecha egreso: 31/12/2010	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 23/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/09/2013 Fecha egreso: 13/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA: MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI 32650876	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 02/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GOMEZ LOZANO, PEDRO JESUS ALBERTO DNI 09671020	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 10/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/03/2009 Fecha egreso: 09/12/2010	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
GOMEZ LOZANO, PEDRO JESUS ALBERTO DNI 09671020	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/01/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
GOMEZ LOZANO, PEDRO JESUS ALBERTO DNI 09671020	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RESPALDIZA RUBIN DE CELIS, CARLOS ALBERTO DNI 07753918	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RESPALDIZA RUBIN DE CELIS, CARLOS ALBERTO DNI 07753918	LICENCIADO EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RESPALDIZA RUBIN DE CELIS, CARLOS ALBERTO DNI 07753918	BACHILLER EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 25/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, DIANA ELVA MARTINEZ HINOSTROZA,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 25758700, en mi calidad de Gerente de Operaciones Comerciales
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Ventas & Distribución
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa INVERSIONES MARTINEZ & CHIHUANTITO
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20424580237 ubicada en la ciudad de Ventanilla.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Pierre Alexander Pierre Fernández / Karen Leslie Marcos Chumbiray,
(Nombre completo del o los estudiantes.)
Identificado(s) con DNI N° 41853007 / 467947597, de la ()Carrera profesional Administración,
para realizar la investigación titulada:
Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas
del distrito de Ventanilla, 2023.;
con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indica: si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

DIANA ELVA MARTINEZ HINOSTROZA
REPRESENTANTE LEGAL
OPERIOS OPERADORES LOGISTICOS S.A

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 25758700

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 41853007

Firma del Estudiante
DNI: 46794759

Anexo 6

Matriz de datos

Prueba Piloto (IX ciclo)

VARIABLE 1: POLITICA SALARIAL

Nº	DIAGNÓSTICO Y VALORACIÓN		EVALUACIÓN		CRITERIOS DE COMPARACIÓN			Total
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	
1	4	5	4	4	4	4	5	30
2	5	4	5	4	4	5	4	31
3	3	4	3	4	2	4	4	24
4	4	4	3	4	4	4	4	27
5	4	5	4	4	4	4	4	29
6	3	2	4	4	4	4	5	26
7	2	4	4	4	4	4	4	26
8	3	5	3	3	3	3	3	23
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	5	4	4	5	4	5	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	4	3	3	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	4	4	4	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	1	1	1	1	2	1	1	8
17	1	1	2	1	1	1	1	8
18	5	4	3	4	4	2	3	25
19	5	1	5	5	5	5	5	31
20	4	1	3	4	4	5	4	25

Ítem1
Ítem2
Diagnóstico y Valoración
Ítem3
Ítem4
Evaluación
Ítem5
Ítem6
Ítem7
Criterios de Comparación
Total

VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	JUSTICIA DISTRIBUTIVA		JUSTICIA PROCEDIMENTAL			JUSTICIA INTERPERSONAL				JUSTICIA INFORMACIONAL			Total
	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	51
2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	49
3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	46
4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	44
5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	41
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	43
7	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	45
8	5	3	3	5	5	2	3	3	3	2	3	3	40
9	5	4	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	39
10	3	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	44
11	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	40
12	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	48
13	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	40
14	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13
17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	52
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
20	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51

Ítem8
Ítem9
Justicia Distributiva
Ítem10
Ítem11
Ítem12
Justicia Procedimental
Ítem13
Ítem14
Ítem15
Ítem16
Justicia Interpersonal
Ítem17
Ítem18
Ítem19
Justicia Informacional
Total

Escala: POLITICA SALARIAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	7

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
VAR00001	3,55	1,191	20
VAR00002	3,40	1,392	20
VAR00003	3,55	,945	20
VAR00004	3,70	1,031	20
VAR00005	3,70	,979	20
VAR00006	3,75	1,164	20
VAR00007	3,75	1,070	20

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	21,85	29,503	,778	,901
VAR00002	22,00	33,158	,368	,953
VAR00003	21,85	31,187	,845	,897
VAR00004	21,70	29,589	,921	,888
VAR00005	21,70	31,274	,800	,900
VAR00006	21,65	29,292	,821	,896
VAR00007	21,65	29,713	,869	,892

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
25,40	40,989	6,402	7

Escala: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
VAR00001	3,65	1,226	20
VAR00002	3,90	1,119	20
VAR00003	3,55	,945	20
VAR00004	3,20	1,196	20
VAR00005	3,15	1,268	20
VAR00006	3,15	1,089	20
VAR00007	3,60	,940	20
VAR00008	3,65	1,040	20
VAR00009	3,95	1,148	20
VAR00010	3,15	1,089	20
VAR00011	3,55	1,050	20
VAR00012	3,65	1,040	20

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	38,50	98,053	,692	,954
VAR00002	38,25	96,513	,845	,949
VAR00003	38,60	98,568	,900	,948
VAR00004	38,95	100,997	,579	,967
VAR00005	39,00	98,105	,662	,955
VAR00006	39,00	99,158	,737	,952
VAR00007	38,55	100,682	,783	,961
VAR00008	38,50	96,789	,903	,947
VAR00009	38,20	95,326	,881	,948
VAR00010	39,00	99,158	,737	,952
VAR00011	38,60	97,832	,838	,949
VAR00012	38,50	96,789	,903	,947

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
42,15	116,345	10,786	12

Muestra (X ciclo)

VARIABLE 1: POLITICA SALARIAL											
N°	Diagnóstico y Valorización			Evaluación		CRITERIOS DE COMPARACIÓN			Total		
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	Criterios de Comparación			
1	4	4	8	3	3	6	3	3	2	8	21
2	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9	22
3	4	4	8	3	4	7	4	2	4	10	26
4	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9	21
5	3	3	6	3	2	5	3	3	2	8	19
6	5	4	9	4	4	8	4	4	4	12	29
7	4	3	7	4	3	7	4	3	4	11	26
8	5	5	10	5	4	9	4	5	5	14	33
9	3	2	5	3	3	6	3	2	3	8	19
10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	35
11	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	28
12	2	3	5	2	2	4	2	3	3	8	17
13	2	1	3	2	1	3	2	2	2	6	12
14	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	9
15	1	2	3	1	4	5	4	2	2	8	16
16	2	2	4	2	2	4	2	2	4	8	16
17	3	4	7	3	3	6	3	3	3	9	22
18	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	24
19	2	2	4	2	2	4	2	3	3	8	16
20	2	2	4	2	2	4	2	3	2	8	16
21	4	3	7	3	4	7	3	3	3	9	23
22	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	35
23	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	28
24	4	3	7	4	2	6	3	2	2	7	20
25	4	4	8	4	3	7	3	3	4	10	25
26	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	35
27	5	4	9	4	4	8	4	4	2	7	24
28	2	3	5	5	4	9	4	2	3	9	23
29	4	4	8	4	3	7	4	3	3	10	26
30	3	4	7	4	5	9	4	2	3	9	26
31	3	4	7	4	4	8	4	3	4	11	26
32	4	2	6	3	2	5	2	1	1	4	15
33	4	2	6	4	4	8	4	2	4	10	24
34	3	3	6	2	2	4	2	1	1	4	14
35	4	4	8	4	3	7	3	2	2	7	22
36	3	2	5	4	4	8	1	3	3	7	20
37	4	4	8	4	4	8	4	3	2	9	25
38	4	4	8	4	4	8	4	2	2	8	24
39	3	4	7	3	3	6	4	3	3	10	23
40	4	5	9	4	4	8	3	2	2	7	24
41	5	5	10	4	4	8	1	1	1	3	21
42	4	4	8	4	3	7	2	1	1	4	19
43	1	1	2	2	2	4	1	1	1	3	9
44	2	2	4	2	2	4	2	1	1	4	12
45	4	4	8	4	3	7	4	3	3	10	25
46	3	4	7	4	5	9	4	2	3	9	25
47	4	4	8	4	4	8	4	3	4	11	26
48	4	2	6	3	2	5	2	1	1	4	15
49	4	2	6	4	4	8	4	2	4	10	24
50	3	3	6	2	2	4	2	1	1	4	14
51	4	4	8	4	3	7	3	2	2	7	22
52	3	2	5	4	4	8	1	3	3	7	20
53	4	4	8	4	4	8	4	3	2	9	25
54	4	4	8	4	4	8	4	2	2	8	24
55	3	4	7	3	3	6	4	3	3	10	23
56	4	5	9	4	4	8	3	2	2	7	24
57	5	5	10	4	4	8	1	1	1	3	21
58	4	4	8	4	3	7	2	1	1	4	19
59	1	1	2	2	2	4	1	1	1	3	9
60	2	2	4	2	2	4	2	1	1	4	12

item1
item2
Diagnóstico y Valorización
item3
item4
Evaluación
item5
item6
item7
Criterios de Comparación
Total

VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL																	
N°	JUSTICIA DISTRIBUTIVA			JUSTICIA PROCEDIMENTAL			JUSTICIA INTERPERSONAL			JUSTICIA INFORMACIONAL			Total				
	item8	item9	Justicia Distributiva	item10	item11	item12	Justicia Procedimental	item13	item14	item15	item16	Justicia Interpersonal		item17	item18	item19	Justicia Informacional
1	4	3	7	3	3	3	9	4	3	2	2	11	3	3	3	9	36
2	4	4	8	2	3	3	8	5	5	5	4	19	3	3	2	8	43
3	4	4	8	4	4	4	12	2	4	4	3	13	4	5	5	14	47
4	2	3	5	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	8	34
5	2	3	5	3	2	2	7	3	3	3	3	12	2	3	3	8	32
6	4	3	7	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	46
7	4	4	8	3	3	3	9	4	4	4	4	16	3	4	2	9	42
8	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	50
9	4	4	8	5	4	4	13	3	4	4	3	14	4	5	4	13	48
10	4	5	9	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	59
11	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	48
12	2	3	5	1	1	1	3	2	2	3	3	10	2	3	2	7	25
13	1	1	2	1	1	2	4	2	3	3	2	10	2	2	2	6	22
14	2	1	3	1	1	2	4	1	2	1	2	6	1	1	2	4	17
15	3	4	7	3	4	4	11	2	2	3	4	11	2	2	4	8	37
16	2	4	6	4	4	4	12	4	4	4	2	14	4	4	4	12	44
17	3	3	6	2	4	3	9	5	4	4	3	16	4	4	4	12	43
18	5	4	9	4	4	4	12	4	4	4	1	13	4	4	4	12	46
19	4	3	7	2	2	3	7	3	3	2	2	10	2	2	2	6	30
20	2	2	4	2	2	2	6	1	2	2	4	9	4	4	4	12	31
21	5	4	9	5	2	2	13	5	5	5	4	19	4	5	4	13	54
22	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	50
23	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
24	4	4	8	3	3	3	10	4	3	3	3	13	4	4	4	12	43
25	3	4	7	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	12	45
26	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	60
27	4	4	8	4	4	4	12	4	5	4	1	14	4	5	4	13	47
28	4	5	9	4	4	4	12	5	5	5	3	18	4	4	4	12	51
29	5	4	9	4	4	3	11	4	4	5	4	17	3	4	4	11	48
30	4	3	7	2	1	2	5	2	3	3	2	10	2	1	4	7	29
31	4	4	8	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	47
32	3	1	4	3	1	2	6	4	4	4	3	15	4	2	3	9	34
33	4	4	8	2	4	4	10	2	4	2	2	13	3	3	3	9	35
34	3	5	8	5	5	5	15	5	3	3	1	12	5	5	5	15	50
35	4	4	8	3	4	4	11	4	4	4	3	15	3	3	3	9	43
36	3	2	5	3	2	3	8	3	3	4	3	13	4	3	3	10	36
37	3	2	5	3	3	3	11	3	4	4	3	14	4	5	3	12	42
38	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	12
39	4	2	6	3	3	3	9	3	3	3	2	14	1	1	2	4	33
40	2	1	3	3	3	4	10	4	4	4	1	13	3	3	3	9	35
41	4	5	9	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	11	48
42	3	3	6	4	3	3	10	4	4	4	4	16	3	3	3	9	41
43	4	4	8	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	2	2	8	43
44	2	2	4	3	3	4	10	4	4	4	2	14	4	4	4	12	40
45	5	4	9	4	4	3	11	4	4	5	4	17	3	4	4	11	48
46	4	3	7	2	1	2	5	2	3	3	2	10	2	1	4	7	29
47	4	4	8	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	47
48	3	1	4	3	1	2	6	4	4	4	3	15	4	2	3	9	34
49	4	4	8	2	4	4	10	2	4	2	2	10	3	4	4	11	39
50	3	5	8	5	5	5	15	5	3	3	1	12	5	5	5	15	50
51	4	4	8	3	4	4	11	4	4	4	3	15	3	3	3	9	43
52	3	2	5	3	2	3	8	3	3	4	3	13	4	3	3	10	36
53	3	2	5	3	3	5	11	3	4	4	3	14	4	5	3	12	42
54	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	12
55	4	2	6	3	3	3	9	3	3	3	4	14	1	1	2	4	33
56	2	1	3	3	3	4	10	4	4	4	1	13	3	3	3	9	35
57	4	5	9	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	11	48
58	3	3	6	4	3	3	10	4	4	4	4	16	3	3	3	9	41
59	4	4	8	4	4	4	12	3	4	4	4						

Política salarial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,895	7

Justicia organizacional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,942	12

Anexo 7

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones, indicadores y escala		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Política salarial		
¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023?	Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.	Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Escala
			Diagnóstico y valoración	Competencias	Escala de Likert
				Rendimiento	
			Evaluación	Puesto	
	Objetivos y metas				
				Nivel de responsabilidad	
			Criterios de comparación	Categorías por antigüedad	
				Categorías por experiencia	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Justicia organizacional		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023? ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023? ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023? ¿Qué asociación existe entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia distributiva en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia procedimental en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia interpersonal en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Existe asociación positiva entre la política salarial y la justicia informacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. 	Justicia Distributiva	Equidad remunerativa	Escala de Likert
				Recompensas justas	
				Expresión de opiniones	
			Justicia Procedimental	Aplicación de procedimientos	
	Información objetiva				
	Trato educado				
	Trato digno				
Justicia Interpersonal	Trato respetuoso				
	Omisión de comentarios inapropiados				
	Sinceridad en la comunicación				
Justicia Informacional	Información clara				
	Información suficiente				
Enfoque, tipo, alcance y diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	60 personas que conforman el área de ventas.	Variable 1: Política salarial Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Justicia organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			

Anexo 8



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

Título del proyecto de Investigación: Política Salarial y Justicia Organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas en el distrito de Ventanilla, 2023.

Autor(es): Pierre Alexander Fernández Díaz - Karen Leslie Marcos Chumbiray

Especialidad del autor principal del proyecto (Línea de inv): Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Pierre Alexander Fernández Díaz - Karen Leslie Marcos Chumbiray

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

Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PL_LN_B1_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N°	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-VHUCV, 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°	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bordaes Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diane Lucila Huamani Cajalón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



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 la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Política Salarial y justicia Organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas en el distrito de Ventanilla, 2023", presentado por los autores Pierre Alexander Fernández Díaz - Karen Leslie Marcos Chumbiray, 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	



Formato para la obtención del consentimiento informado

Título de la investigación: Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023.

Investigador(es) principal: Fernández Díaz Pierre Alexander / Marcos Chumbiray Karen Leslie

Asesor: Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Política salarial y justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023, cuyo propósito es Determinar la asociación que existe entre la política salarial y la justicia organizacional en una empresa especializada en alimentos y bebidas del distrito de Ventanilla, 2023. Esta investigación es desarrollada por [Fernández Díaz Pierre Alexander y Marcos Chumbiray Karen Leslie / Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka] de Facultad de Ciencias Empresariales / Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [nombre de la institución] si ha autorizado explícitamente el uso del nombre).

Procedimiento

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [número] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

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 alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

indole. 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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor [Apellidos y Nombres] al correo electrónico@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (indicar el correo del CEI de la Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado).

Consentimiento

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

[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]