



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Justicia organizacional en el engagement en docentes de
psicología de una universidad privada, Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Odar Adrianzen, Graciela del Pilar (orcid.org/0000-0001-5202-8556)

ASESORES:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Quipas Bellizza, Mariella Margot (orcid.org/0000-0001-9298-0410)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024", cuyo autor es ODAR ADRIANZEN GRACIELA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 07- 08-2024 21:28:41

Código documento Trilce: TRI - 0852950



ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ODAR ADRIANZEN GRACIELA DEL PILAR estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ODAR ADRIANZEN GRACIELA DEL PILAR DNI: 72800008 ORCID: 0000-0001-5202-8556	Firmado electrónicamente por: GPODARA el 07-08- 2024 20:50:47

Código documento Trilce: INV - 1721694

Dedicatoria

A memoria de mi abuelo Segundo Odar Ramírez y mi ser de luz y esperanza Lola, quienes han sido mi fuente de inspiración y aliento en los momentos más desafiantes.

A mis padres y hermanas cuyo amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido la fuerza impulsora detrás de cada paso que he dado en este camino académico. A ti, que siempre creíste en mí y me apoyaste incondicionalmente.

A todos aquellos que de alguna manera han contribuido a este logro, gracias por ser parte de este viaje.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría.

A mi asesor de tesis por su orientación experta, paciencia y dedicación a lo largo de todo este proceso. Sus conocimientos y perspectivas han sido fundamentales para dar forma a este trabajo.

A todos mis compañeros de estudios y trabajo de la UCV por su invaluable ayuda y apoyo durante este tiempo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad	ii
Declaratoria de Originalidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	20
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	62

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N°. 1: Justicia organizacional y engagement	25
Tabla N°. 2: Justicia distributiva y engagement	26
Tabla N°. 3: Justicia procedimental y engagement	27
Tabla N°. 4: Justicia interpersonal y engagement	28
Tabla N°. 5: Justicia informacional y engagement	29
Tabla N°. 6: Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	33
Tabla N°. 7: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	33
Tabla N°. 8: Información de ajuste del modelo de la hipótesis 1	34
Tabla N°. 9: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 1	34
Tabla N°. 10: Información de ajuste del modelo de la hipótesis 2	35
Tabla N°. 11: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 2	35
Tabla N°. 12: Información de ajuste del modelo de la hipótesis 3	36
Tabla N°. 13: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 3	36
Tabla N°. 14: Información de ajuste del modelo de la hipótesis 4	37
Tabla N°. 15: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 4	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura N°. 1: Justicia organizacional y engagement	25
Figura N°. 2: Justicia distributiva y engagement	26
Figura N°. 3: Justicia procedimental y engagement	27
Figura N°. 4: Justicia interpersonal y engagement	28
Figura N°. 5: Justicia informacional y engagement	29

Resumen

La Investigación tuvo como objetivo central, determinar la incidencia de la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada. Su metodología investigativa fue de tipo aplicado, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método hipotético-deductiva con un corte transversal. Se trabajo con una muestra censal de 92 docentes universitarios. Se utilizó la técnica de encuesta y dos instrumentos que evaluaron las viables de estudios. Los halagos obtenidos de la prueba de regresión ordinal demostraron que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se admitió la hipótesis alternativa. Por lo tanto, la justicia organizacional es predictora del engagement en un 89,6 %, y según Nagelkerke, en un 89,7 %. Además, el valor de Pseudo R^2 de McFadden fue de 0,297. Concluyendo que la justicia organizacional tiene una incidencia significativa en el engagement.

Palabras clave: Justicia organizacional, Engagement, Educación superior, Docentes

Abstract

The research aimed to determine the impact of organizational justice on engagement among psychology professors at a private university. Its research methodology was applied, explanatory in level, quantitative in approach, with a non-experimental design, and a hypothetical-deductive method with a cross-sectional cut. A census sample of 92 university professors was used. The technique employed was a survey with two instruments that assessed the study variables. The results obtained from the ordinal regression test showed that the correction degree relevance data ($p < 0.001$) is below the established error limit ($p < 0.05$). Therefore, the alternative hypothesis was accepted. Consequently, organizational justice predicts engagement at 89.6%, and according to Nagelkerke, at 89.7%. Additionally, the McFadden's Pseudo R^2 value was 0.297. It was concluded that organizational justice has a significant impact on engagement.

Keywords: Organizational justice, Commitment, Higher education, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

Las percepciones de justicia en una organización pueden influir significativamente en el engagement de los colaboradores. Según Arreola et al. (2023) expresan que cuando los colaboradores conciben que son cuidados con carácter justo, es más factible que se vinculen con la entidad, de su nivel de conexión inicial. Incluso aquellos que se sienten muy conectados pueden comprometerse con el trabajo si perciben un trato justo. Por otro lado, si perciben injusticia, su compromiso puede ser débil, incluso si están fuertemente identificados con la empresa. Esta falta de equidad puede ser particularmente dañino cuando se aplica a los docentes universitarios, como sugieren Solares & Vera (2023). Cuando perciben un trato injusto, su compromiso con la institución disminuye, lo que se manifiesta en una reducción en su motivación y dedicación, así como en sentimientos de resentimiento y frustración. Esto puede llevarlos a buscar nuevas oportunidades laborales o expresar su descontento activamente.

En contraste, las observaciones de Peralta et al. (2023) resaltan que los colaboradores se comprometen y motivan cuando se sienten valorados y tratados justamente. Esto lleva a un uso óptimo de sus habilidades, conocimientos, talento y experiencia para contribuir al éxito y crecimiento de la organización. Por ello, la falta de recursos, largas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo, un ambiente laboral poco favorable y retrasos en los pagos son solo algunos de los desafíos que socavan el sentido de pertenencia de los colaboradores y puede influir directa e indirectamente en su bienestar, generando estrés y afectando diversos procesos dentro de la organización (Vásquez y Aranda, 2020).

Desde un foco internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) precisa que en el 2022 hubo un déficit mundial de trabajo de 473 millones de personas siendo mayor en el año 2019. A causa de la desaceleración económica, una gran masa de colaboradores se vio forzados a tomar puestos de trabajo de baja calidad, a menudo mal remunerados y, en ocasiones, con horas de trabajo insuficientes.

Por añadidura, la encuesta regional de la UNESCO (2020) encontró que el 36 de las compañías en América Latina y el Caribe en el sector formal reportan problemas para encontrar empleados con las habilidades adecuadas, mientras

que a nivel mundial ese porcentaje es del 21 % y en la Organización para la Cooperación Económica y países miembros de Desarrollo [OCDE] es del 15 %.

El informe de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [MEJOREDU] (2020) revela una circunstancia alarmante en el entorno de la instrucción superior de México. Aproximadamente el 70% de los profesores trabajaban bajo contratos por horas, lo que indica una alta precariedad laboral en este sector. Además, se destaca que los establecimientos privados de formación superior, tanto horas subsidiadas como normales, suelen contratar a profesores más jóvenes, con menos experiencia y credenciales académicas, y ofrecen contratos menos estables, que implican dar clases por clases frente a grupo. Asimismo, en cuanto a las instituciones estatales, la situación no es menos preocupante. Los profesores que trabajaban en la modalidad escolarizada enfrentaban las condiciones laborales más desfavorables, con un alarmante 67.7% de ellos teniendo contratos por horas. Este panorama se extiende también a las instituciones autónomas, donde el 65,6% de los profesores se enfrentan a la misma situación precaria. En contraste, en el resto de las instituciones, este porcentaje de profesores contratados por horas no superaba el 40%.

Desde la perspectiva nacional, mediante el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2022) se evidencia que alrededor de 548,800 personas se encontraban sin empleo. Esto equivale al 10.7% de la Población Económicamente Activa (PEA). En colación con el año anterior, la cifra disminuyó en un 3.1%, lo que representa 17,800 personas menos desempleadas. Sin embargo, en relación con el año 2019, hubo un aumento del 58.5%, equivalente a 202,600 personas más sin empleo.

Por otra parte, la distribución de los puestos docentes muestra que el 67% son ocupados por docentes contratados, el 31% por docentes ordinarios, y el restante 2% por docentes extraordinarios. Además, la generalidad de los puestos magistrales ordinarios, aproximadamente el 74%, se localizan en universidades públicas. En términos institucionales, las universidades públicas tienen el mayor porcentaje de docentes ordinarios, con cerca del 70 % de los puestos, en comparación con el 18.5 % en universidades privadas asociativas y solo el 5 %

en universidades societarias (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], 2020).

Asimismo, INEI (2020) indica que, dentro del estado peruano se ha evidenciado que el sexo femenino gana un 26.9% menos que los varones. Esta brecha salarial se amplía aún más en las zonas periurbanas, donde las mujeres ganan un 40% menos. Con respecto, a zonas rurales, la desigualdad salarial aumenta aún más, y las mujeres de la selva peruana ganan un 50% menos que los hombres. Mientras que, las mujeres de 55 años reciben la cuarta parte de la remuneración que perciben los hombres.

Ante lo mencionado, nace la necesidad de indagar los vínculos existentes entre la justicia organizacional y el engagement. Bajo este marco se plantea como pregunta general: ¿Cómo incide la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024? Adicionalmente, se plasmaron las siguientes preguntas específicas: 1) ¿Cómo incide la justicia distributiva en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?; 2) ¿Cómo incide la justicia procedimental en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?; 3) ¿Cómo incide la justicia informacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?; 4. ¿Cómo incide la justicia interpersonal en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?

La presente exploración se justificó a nivel teórico debido a su relevancia práctica y crucial para el éxito de una compañía. La percepción de equidad dentro de una empresa influye directamente en el engagement de los colaboradores, lo que a su vez impacta en su productividad y lealtad. Esta relación está respaldada por sólidas teorías como la de Equidad de Adams. Sin embargo, a pesar de las investigaciones existentes, aún hay vacíos por explorar, como la influencia diferencial de los distintos aspectos de la justicia organizacional en el engagement. Por lo tanto, se realiza esta investigación para comprender mejor estas relaciones y contribuir al cuerpo de conocimiento existente.

Del mismo modo, se justificó a nivel práctico porque sus hallazgos podrían ser empleados por la autoridad competente para implementar acciones correctivas destinadas a mejorar el engagement dentro de la organización y, por

ende, la percepción de justicia organizacional que poseen los colaboradores. En específico, esta investigación ayudará en la identificación de posibilidades de optimización en las políticas y prácticas de justicia organizacional, proporcionando una guía para la adopción de resoluciones que promuevan un medio ambiente organizacional más equitativo y comprometido.

Asimismo, el estudio se justificó a nivel metodológico con un nivel explicativo, adoptando un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un método hipotético-deductivo y un diseño no experimental. Los datos fueron recolectados mediante encuestas y validados por expertos. De esta manera, el método utilizado proporcionó una base sólida para futuras investigaciones que busquen explicar cómo la justicia organizacional influye en el engagement de los empleados, lo que permitió no solo validar las hipótesis planteadas, sino también ofrecer un modelo replicable para estudios posteriores en contextos similares.

La pesquisa formuló como objetivo general: Determinar la incidencia de la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. Con respecto a los objetivos específicos se han plasmado los siguientes: 1) Establecer la incidencia de la justicia distributiva en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024; 2) Establecer la incidencia de la justicia procedimental en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024; 3) Establecer la incidencia de la justicia informacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024 y 4) Establecer la incidencia de la justicia interpersonal en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.

Con base a lo expuesto, se han desarrollado la siguiente hipótesis general: La justicia organizacional incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. De esta manera, se plantearon como hipótesis precisas: 1) La justicia distributiva incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. 2) La justicia procedimental incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. 3) La justicia incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.

4) La justicia interpersonal incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.

Con respecto al marco teórico, a nivel internacional, Mubashar et al. (2022) plasmó como propósito explorar la función mediadora de la confianza organizacional en el efecto de la equidad organizacional en el engagement de los coagentes organizacionales. El estudio posee un diseño no experimental con corte correlacional, de alcance transversal. Su muestra radicó en 251 trabajadores con formación académica y con menos de un año de práctica profesional en la misma organización de diversas instituciones, incluyendo entidades bancarias y universidades por medio de una selección no aleatoria. Se seleccionó la Escala de Justicia Percibida Organizacional, el cuestionario de confianza organizativa, la Escala de engagement de los Empleado. En los resultados, según el análisis se evidenció que las dimensiones de justicia organizacional están positivamente relacionadas con la confianza organizacional de 0,51 para justicia distributiva ($p < 0,001$), 0,68 para justicia procesal ($p < 0,001$) y 0,61 para justicia interaccional ($p < 0,001$). Asimismo, entre las dimensiones de justicia organizacional y el engagement de 0,27 para justicia distributiva ($p < 0,001$), 0,34 para justicia procesal ($p < 0,001$) y 0,31. para justicia interaccional ($p < 0,001$). No se halló una conexión relevante entre las dimensiones de justicia organizacional y el engagement. Además, se identificó una conexión positiva demostrativa entre la confianza laboral y tanto el engagement ($r = 0,15$, $p < 0,05$) como el engagement ($r = 0,46$, $p < 0,001$). Se concluye, asociaciones significativas entre la justicia organizacional, la confianza organizacional y el engagement de los colaboradores. Además, se señala que solo algunas dimensiones se correlacionan con el engagement.

Ossa y Jiménez (2021) realizó una investigación que examinó la conexión del engagement y la calidad de vida en colaboradores de compañías pedagógicas en las regiones de Maule y Ñuble en Chile. Posee un enfoque Cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y de alcance transeccional. Se utilizaron dos herramientas fueron utilizadas: una versión adaptada del cuestionario de calidad de vida en el trabajo y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, diseñada para valorar el nivel de compromiso de los individuos con su trabajo. La muestra constaba de 241

funcionarios de ocho organizaciones escolares. Sus resultados evidencian que las dimensiones del Engagement tienen correlaciones positivas significativas entre sí con coeficientes que van desde 0,574 hasta 0,589. La dimensión de Desarrollo Profesional muestra una relación positiva significativa con Engagement (0,611) y Dedicación (0,586). Por otro lado, la dimensión de Condiciones de Trabajo tiene correlaciones positivas significativas con Engagement (0,301) y Dedicación (0,356), aunque son menores en comparación con las otras variables. Además, se observa una evaluación positiva significativa entre Apoyo Organizacional e Interpretación del Trabajo, con coeficientes de 0,502 y 0,510 respectivamente. Se llega a la conclusión de que la conexión entre estos constructos es significativa, sugiriendo la importancia de implementar estrategias de mejora organizacional en este prototipo de establecimientos pedagógicos.

Garcés (2021) plasmó la intención de este estudio de investigar la conexión entre el Workaholism y el Engagement en pedagogos superiores. Se trabajó desde un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de nivel descriptivo – correccional con corte transversal. La muestra incluye a 66 docentes universitarios de Colombia. Con el fin de computar estos dos constructos, se utilizaron la Escala Utrecht de Engagement work y la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa. Las derivaciones revelaron una conexión desfavorable entre las dos dimensiones del Engagement y el Workaholism: el exceso de trabajo (puntuación de 0,39) y el trabajo compulsivo (puntuación de 0,36). Como conclusión, se plantea un procedimiento de mediación diseñado para acrecentar el Engagement y evitar el acrecentamiento de Workaholism.

Vázquez (2020) Se enfocó en examinar los vínculos asociativos entre la justicia organizacional, el apoyo organizacional percibido con el compromiso. Se empleó un enfoque correlacional con un diseño transversal no experimental y un enfoque cuantitativo. Se trabajó con 241 profesores investigadores afiliados a los cuerpos académicos una universidad en México. Durante el estudio, los medios empleados fueron la Escala de la Justicia Organizacional, de Apoyo Organizacional percibido y de compromiso organizacional. En sus resultados, se destaca que la estimación más significativa corresponde a la conexión entre Justicia Procedimental y Apoyo Organizacional Percibido ($\beta = 0.37$; $p < 0.001$).

Además, se halló que el Apoyo Organizacional Percibido apalea una derivación significativa en el Compromiso Organizacional ($\beta = 0.27$; $p = 0.001$). Por otro lado, se encontró que la Justicia Distributiva se conecta de condición indirecta positiva con el Compromiso Organizacional ($\beta = 0.07$, $p = 0.001$, IC [0.03-0.13]), al percibirse un Apoyo Organizacional positivo por parte de la institución. Asimismo, la Justicia Interaccional también tiene un efecto indirecto a través del Apoyo Organizacional Percibido ($\beta = 0.04$, $p = 0.042$, IC [0.00-0.11]), aunque de magnitud menor que el de la Justicia Distributiva. Por último, la Justicia Procedimental reporta el efecto indirecto más alto ($\beta = 0.09$, $p = 0.001$, IC [0.04-0.17]) con relación al Compromiso Organizacional, utilizando como variable mediadora al Apoyo Organizacional Percibido. Concluyendo que, la Justicia distributiva, procedimental e interaccional con el Compromiso Organizacional no obtuvieron resultados directos significativos.

Mesurado y Laudadio (2019) propusieron como objetivo principal examinar la conexión entre los períodos del progreso competitivo, el capital psicológico y el engagement con el burnout en pedagogos universitarios. Utilizó una metodología cuantitativa y de nivel correlacional. La muestra consistió en 250 profesores universitarios. Respecto a la experiencia docente, el 38% tenía 5 años o menos de práctica profesional, un 27% poseía 6 y 10 años, y un 35% tenía 11 años en la enseñanza universitaria. Para valorar los constructos, se emplearon las versiones en español del Psychological Capital Questionnaire, la Utrecht Work Engagement Scale y el Oldenburg Burnout Inventory. Los hallazgos muestran que, en el primer bloque, se localizó una conexión significativa entre el burnout y las etapas del desarrollo docente ($\beta = -0.13$, IC: -0.10, -0.01), indicando que profesores con más experiencia tienden a experimentar menores niveles de burnout. En el segundo bloque, la esperanza ($\beta = -0.20$, IC: -0.17, -0.02) y el optimismo ($\beta = -0.24$, IC: -0.14, -0.03) mostraron relaciones significativas con el burnout, sugiriendo que ascendentes niveles de esperanza y optimismo están asociados con un menor rango de la afección de cansancio ocupacional. Finalmente, en el tercer segmento, los aspectos de engagement, vigor ($\beta = -0.21$, IC: -0.12, -0.02) y dedicación ($\beta = -0.33$, IC: -0.15, -0.05), también se relacionaron con la prevención del agotamiento. Se concluye que, el capital psicológico, especialmente los aspectos de optimismo y

esperanza, junto con el engagement, concretamente los aspectos de vigor y dedicación, actúan como inhibidores en la aparición del burnout en docentes en la etapa superior.

En el contexto nacional, Benavente (2023) se centró en explorar el enlace entre la justicia y el clima organizacional entre docentes de un establecimiento educativo específica en Arequipa, 2023. Se llevó a cabo un estudio correlacional, de naturaleza no experimental, con una selección de 60 docentes. Se manejó la Escala de Justicia Organizacional de Mauricio (2019) y la adaptación del Cuestionario de Clima Organizacional de Niebles et al. (2019). Sus resultados revelaron una fuerte correlación positiva entre la equidad organizacional y el clima, con un factor de clasificación de Spearman (Rho) de 0,774. Este valor, con un p-valor menor a 0,05, confirma la significancia de esta conexión. Asimismo, se evidenció una conexión asociativa débil y negativa entre la justicia laboral y el liderazgo, evidenciada por un coeficiente de -0,140. Por otro lado, se observará una conexión positiva y significativa entre la justicia laboral y la cooperación de 0,735 ($p < 0,05$). Asimismo, la justicia laboral y la toma de decisiones mostraron una conexión fuerte y positiva, con un coeficiente de 0,699 ($p < 0,05$). Se registró una asociación relativamente alta y positiva entre la justicia laboral y los vínculos personales, con un coeficiente de 0,726 ($p < 0,05$). Por último, se identificó un vínculo significativo y positivo entre la justicia organizacional y la motivación, con un coeficiente de 0,684 ($p < 0,05$). Finalmente, concluyen se halló una conexión demostrativa entre la justicia y las dimensiones del clima organizacional, a excepción del liderazgo.

Loli et al. (2022) estableció como principal fin explorar la conexión entre la justicia organizacional y el bienestar psicológico en pedagogos de instrucción superior. Su parte muestral incluyó a 224 profesores de corporaciones de educación de grado superior públicas y privadas que participaron de manera virtual durante la situación de pandemia. El enfoque metodológico fue cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. Se administró la escala de Colquitt llamado justicia organizacional y la de bienestar psicológico de ryff. Con respecto a los hallazgos, la justicia procedimental muestra asociaciones significativas y positivas con la autoaceptación ($r = 0,307$), las relaciones positivas ($r = 0,189$), el dominio del entorno ($r = 0,228$), el crecimiento personal

($r = 0,192$) y el propósito ($r = 0,335$), excepto con autonomía. Por otro lado, la justicia distributiva no se asocia con el bienestar psicológico, mientras que la justicia interpersonal muestra asociaciones significativas y positivas con la autoaceptación ($r = 0,234$), las relaciones positivas ($r = 0,306$), el dominio del entorno ($r = 0,150$) y el propósito ($r = 0,255$), pero no con autonomía y crecimiento personal. Por último, la justicia informacional se correlaciona positivamente con la autoaceptación ($r = 0,233$), las relaciones positivas ($r = 0,286$), el dominio del entorno ($r = 0,146$) y el propósito ($r = 0,248$), pero no con autonomía y crecimiento personal. Concluyendo que, revelan una conexión positiva entre la justicia organizacional y el bienestar psicológico, con una dimensión de consecuencia minúscula.

Espejo-Eslava et al. (2022) determinaron como objetivo examinar el vínculo asociativo del clima organizacional y el engagement laboral en docentes. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño transversal y correlacional. La parte muestral radicó en 126 docentes, escogidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se destinaron dos medidores instrumentales de clima organizacional, compuesto por 23 ítems y un cuestionario de engagement laboral, que constaba de 16 ítems distribuidos. Los hallazgos mostraron que el 84,1% de los participantes percibió un clima organizacional favorable, en tanto que el 69% alcanzó un rango categorizada alto de engagement laboral. El análisis de hipótesis confirmó una conexión positiva entre ambas variables, con un p-valor de 0,001 y una potencia de correlación de 0,363, indicando una correlación de magnitud moderada-baja. En conclusión, se encontraron evidencias que sugieren que el clima organizacional incidencia de forma relativamente menor en el engagement laboral de los docentes, aunque podría tener un impacto mayor si no se implementan medidas preventivas en las instituciones educativas.

Varas (2020) tuvo como propósito de investigar como la justicia organizacional se asocia con el compromiso de los docentes. Trabajó bajo un diseño del estudio no experimental y relacional, involucrando a 98 educativos de dicho establecimiento. Se emplearon dos instrumentos de medición: la Escala de Justicia Organizacional y Utrecht de Engagement work (UWES). En sus logros obtenidos indicaron una evaluación efectiva y significativamente entre la

justicia organizacional y el engagement ($r = 0.334$) con un ($p < 0.01$). Además, la justicia procesal e informativa mostraron correlaciones efectivas y altamente significativas con el engagement de 0.309 y 0.293, proporcionalmente, ambos por debajo del 1% ($p < 0.01$). Asimismo, la equidad distributiva e interpersonal exhibieron correlaciones positivas y significativas con el engagement de 0.229 y 0.247, equitativamente, entrambos por debajo del 5% con un ($p < 0.05$). Se ultima que hay una conexión entre los factores analizados, indicando que mejoras en una de ellas también se reflejan positivamente en la otra.

Ramón (2019) en su análisis plasmó como objetivo, la conexión entre la justicia organizacional y la cultura organizacional entre los docentes. La dirección de la pesquisa fue cuantitativa, de un diseño no experimental y de nivel correlacional. Su parte muestral estudiada incluyó a 15 docentes, para quienes se aplicaron dos herramientas que evaluaron la justicia y la cultura organizacional. Estos cuestionarios fueron validados con un coeficiente Alfa de Cronbach para la equidad organizacional (0.894) y para cultura organizacional (0,922). Los resultados indicaron que el 66,7% de los educativos del establecimiento educacional calificaron tanto la justicia organizacional como la cultura organizacional como altas. Al mismo tiempo, se localizó que no había una conexión demostrativa entre la equidad y la cultura organizacional de los docentes ($r=0,167$, $p=0,553$). También se observó que no existía una conexión entre la justicia distributiva, informativa e interpersonal y la cultura laboral. Sin apropiación, la justicia procedimental manifestó una conexión significativa con la cultura laboral.

La corriente filosófica de la justicia organizacional se centra en examinar cómo se distribuyen los recursos y las oportunidades dentro de una organización y si estas distribuciones son justas o no. Ante lo mencionado, Homans (1961) introduce el concepto de justicia distributiva desde un enfoque psicosocial, donde cada individuo evalúa si percibe un intercambio justo en relación con los beneficios que recibe y las inversiones que realiza. Esta equidad se establece cuando la proporción entre los beneficios y las inversiones es similar para ambas partes. Cuando esta balanza se desequilibra y se percibe una diferencia injusta, surge el sentimiento de inequidad. Este sentido de equidad se construye a partir de las expectativas normalizadas que surgen de las relaciones con personas y

grupos de referencia, como amigos, familiares, y compañeros de trabajo. Por lo tanto, en el marco de la teoría del intercambio social, las perspectivas de Homans (1961) destaca que la conducta humana busca maximizar los beneficios considerando una ecuación entre recompensas y costos. Esta teoría examina interacciones guiadas por reglas, cohesiones, jerarquías y dominios en contextos sociales.

Por otro lado, la visión de Blau (1964) en el ámbito universitario, la percepción de un trato justo simbolizada por la distribución justa lo que impulsa la participación activa en el trabajo académico, es decir, un engagement que genera comportamientos adicionales como la dedicación al desempeño general de la universidad y la contribución a estudiantes e investigadores (Ismael et al., 2021). Además, la evaluación justa y equitativa en la justicia procedimental incide en el engagement y el deleite de los docentes, quienes en entornos con decisiones percibidas como justas tienden a comprometerse más y contribuir voluntariamente a la universidad y con sus colegas (Majumdar & Kumar, 2021). Con respecto, a la justicia interpersonal en la universidad refleja cómo los superiores tratan a los subordinados, también afecta el esfuerzo de los docentes en sus tareas académicas, generando mayor preocupación por el rendimiento de la universidad y fomentando comportamientos cooperativos voluntarios con autoridades, estudiantes y personal (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2021).

Ante lo mencionado anteriormente, la justicia ayuda a entender lo importante que son los valores, creencias y sentimientos sobre lo que consideramos correcto o incorrecto en las situaciones en las que estamos involucrados (Sarmiento & Yáñez, 2019). En el contexto del mundo laboral, la idea de justicia es crucial, especialmente porque vivimos en una era en la que la sociedad y las personas prestan mucha atención a cómo se comportan de manera responsable las organizaciones (Pérez & Topa, 2018).

Por ende, el concepto de justicia organizacional fue introducido por Adams (1965) quien infirió que la justicia laboral se basa en cómo las personas forman opiniones sobre si las cosas son justas o injustas en el trabajo, centrándose en la noción de equilibrio o desequilibrio entre lo que contribuyen al trabajo y lo que reciben a cambio, ya sea en términos económicos o de otros beneficios.

Postulando, la Teoría de la Equidad de Adams, aunque se originó a partir del concepto de Justicia Distributiva introducido por Homans, la redefine

empleando los términos "equidad" e "inequidad" como equivalentes a "justicia" e "injusticia", respectivamente. Este camino se ajusta a la indagación de las relaciones laborales desde dos perspectivas: las preferencias en la distribución de recompensas y el nivel de satisfacción con estas. Según Adams, los componentes esenciales de su teoría son los inputs y los outputs, donde los inputs se refieren a las percepciones individuales sobre las contribuciones al intercambio y la expectativa de un retorno justo, mientras que los outputs corresponden a las recompensas recibidas. La inequidad, según su perspectiva, surge cuando se percibe una discrepancia entre las ratios de inputs y outputs propios y los de otros. Esta percepción de inequidad puede desencadenar reacciones emocionales, como la cólera o la culpabilidad, y la magnitud de la tensión experimentada se relaciona directamente con la magnitud de la inequidad percibida. Basándose en la teoría de la Disonancia Cognitiva, Adams propone seis modos distintos de reducir esta inequidad, lo que refleja su interés en reconciliar los intereses individuales con la necesidad de mantener la cohesión social (Adams, 1965).

Como se evidencia, hace tiempo, Adams (1965) mencionó que, si sentimos que somos tratados justamente en el trabajo, estaremos más satisfechos y seremos más productivos. Luego, Greenberg (1987) quien introdujo el término justicia organizacional con el discernimiento de los colaboradores sobre lo que es considerado justo dentro de la organización con el objetivo de describir cómo los colaboradores ven lo que es equitativo en la organización. Sus investigaciones demostraron que tratar a los empleados de manera justa es crucial, ya que sus percepciones de justicia están positivamente relacionadas con actitudes y comportamientos positivos como el compromiso y la confianza, mientras que un trato injusto puede llevar a reacciones negativas como el robo, el daño a las instalaciones, el absentismo o la propagación de rumores. Basado en la teoría de la equidad, el concepto de justicia organizacional incluye tres tipos: distributiva, procedimental e interaccional. La justicia distributiva se refiere a la equidad en la dispersión de recursos, mientras que la justicia procedimental se centra en la equidad de los procedimientos utilizados para asignar recompensas, como la nitidez y la contribución en la adopción de resoluciones. La justicia de interacción aborda el trato personal

adecuado y respetuoso durante los procedimientos, dividiéndose en justicia informativa y justicia interpersonal.

Sin embargo, las categorizaciones que propusieron en un momento presentaron ciertas restricciones, lo que ha llevado a la necesidad que Colquitt (2001) conceptualice la variable como la percepción que los empleados tienen de sus organizaciones generando actitudes y conductas que pueden ser tanto favorables como desfavorables. De esta manera, propuso un modelo teórico sobre la justicia organizacional, además, se dedicó a explorar los aspectos y propiedades psicométricas de la variable y los resultados revelaron un ajuste aceptable con el fin de desarrollar un instrumento denominado Escala de Justicia Organizacional de Colquitt – [EJOC] para medir la percepción de justicia organizacional entre los colaboradores, basado en cuatro elementos como la distribución justa, procedimientos justos, relaciones interpersonales justas e información justa.

Además, Colquitt (2001) ha identificado cuatro dimensiones adicionales de justicia organizacional tomando en cuenta la teoría de equidad propuesta por Adams y los aportes de Greenberg:

La primera dimensión es la justicia distributiva, Colquitt (2001) menciona que esta dimensión se refiere a la evaluación de los colaboradores sobre lo que reciben de la organización en relación con su esfuerzo laboral. Es decir, se examina cómo las personas comparan sus esfuerzos (inputs) con sus resultados (recompensas) en relación con otros (Fortin et al., 2020). De esta manera, se destaca la relevancia de la percepción de equidad en la asignación de recursos como el salario, los beneficios y las oportunidades de promoción. En este sentido, Vásquez et al. (2019) refirma la forma en que los colaboradores interpretan la equidad en la dispersión de estos medios dentro de la organización.

La segunda dimensión es la justicia procesal, Colquitt (2001) expresa que se relaciona con la percepción de los colaboradores de que las recompensas obtenidas de la entidad resultan de un proceso equitativo. Asimismo, se ajusta al discernimiento de equidad en las metodologías de toma de decisiones en las organizaciones, incluyendo factores como la claridad, la competencia verbal y la imparcialidad (Fortin et al., 2020). Es decir, se concentra en la equidad en el diseño y la diligencia de políticas y procesos para la adopción de resoluciones.

Seguidamente, Colquitt alude que la justicia interaccional se vincula con el trato adecuado y respetuoso hacia los trabajadores dentro de la institución, evidenciando el cuidado y la cortesía por parte de los superiores (Donglong et al., 2020). De esta manera, demuestran sensibilidad hacia sus necesidades dividiéndose de la siguiente manera:

La tercera dimensión es la justicia informacional. Según Colquitt (2001), este factor examina la autenticidad y la provisión de explicaciones apropiadas por parte del superior cuando surgen adversidades. Asimismo, Donglong et al. (2020) destacan la importancia de la alineación entre las aclaraciones brindadas y las decisiones tomadas en la organización. Esto implica, además, una comunicación clara, participativa y oportuna.

La cuarta dimensión es la justicia interpersonal, el autor Colquitt (2001) señala que esta dimensión se enfoca en cómo un jefe trata a un empleado con respeto y dignidad. De manera similar, Gallego y López (2022) afirman que el respeto, la dignidad y la cortesía en el trato con las personas contribuyen a mejorar los vínculos profesionales y el ambiente laboral.

Bajo la misma línea, la forma en que un trabajador percibe la justicia en su lugar de trabajo tiene un impacto profundo que va más allá de sus propias actitudes y comportamientos. Esta percepción afecta no solo al compromiso y esfuerzo del empleado, sino también a su comportamiento cívico y organizacional. Además, estas actitudes influyen en los clientes de la entidad empresarial, en este caso, los alumnos en un entorno pedagógico. Los estudiantes responden de manera positiva o negativa según perciban la equidad en el trato por parte de los profesores y la institución educativa. Asimismo, la percepción de justicia organizacional también reza un papel crucial en el bienestar integral de los docentes, ayudando a prevenir el estrés y sus efectos negativos en su desempeño laboral. Cuando los trabajadores sienten que asumen la destreza de incidir en las decisiones que impactan en su labor, esto contribuye positivamente a la eficiencia organizacional al aumentar su compromiso y esfuerzo en la tarea (Gómez, 2006).

Por ello, la justicia organizacional puede considerarse como un estresor social en el entorno laboral, ya que evidencia una relación adversa al excluir a la persona de su grupo social (Francis, 2019). Por estas razones, cuando un empleado percibe que está siendo tratado injustamente, experimenta la

sensación de que sus esfuerzos no son reconocidos como deberían y que se le dificulta obtener los recursos que necesita. Esto tiene un impacto directo en su bienestar, disminuyendo su compromiso con el trabajo y aumentando la probabilidad de enfrentar situaciones relacionadas con su salud ocupacional (Vásquez & Aranda, 2020).

Por lo tanto, mejorar la justicia laboral en las instituciones de educación superior [IES] es crucial para promover un entorno laboral equitativo y productivo. Los administradores pueden lograrlo mediante la implementación de diversas estrategias. En primer lugar, es fundamental fomentar la transparencia y mantener canales de comunicación sólidos para que los empleados comprendan las metodologías de toma de decisiones y políticas organizacionales. Esto aumenta su participación y confianza en la organización. Además, promover relaciones laborales positivas implica capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo, como la escucha activa y el apoyo, y fomentar iniciativas de coaching y mentoría. Valorar la voz de los empleados es igualmente importante, mediante el establecimiento de mecanismos formales e informales de reconocimiento y recompensa por contribuciones y opiniones constructivas. Cultivar un entorno inclusivo, donde todas las voces sean valoradas, también es esencial, promoviendo la comunicación abierta y la retroalimentación anónima, beneficiando tanto al personal como a la organización en su conjunto (Assefa et al., 2024). Ante lo mencionado, es fundamental llevar a cabo estudios prácticos para entender cómo los distintos aspectos de la justicia en las organizaciones influyen en las actitudes y acciones de los trabajadores (Jang et al., 2021).

Por otro lado, la corriente filosófica del engagement, según Salanova & Schaufeli (2009) sitúan las iniciaciones psicológicas del engagement en los principios de la Psicología Positiva, siendo una corriente que tiene sus raíces en la Psicología Humanista, promovida por Maslow. La cual se enfoca en el perfeccionamiento del potencial humano, escudriñando el crecimiento personal y la salud psíquica, aunque sea dentro de ámbito hogareño, profesional o en la vida en general. Este enfoque encuentra sus antecedentes en el pensamiento griego de Aristóteles, quien consideraba al ser humano como un "animal político" activamente involucrado en la vida de la comunidad, buscando el mejoramiento colectivo y la perfección de la sociedad. En el ámbito laboral, la psicología

humanista contribuye al engagement al considerar al ser humano como el foco de utilidad, exploramos sus valores, cómo se percibe en su entorno laboral y cómo responde ante los desafíos organizacionales. Maslow, dentro de esta corriente, identifica el engagement en el trabajo con conceptos como la creatividad, el amor propio, la autorrealización y otras necesidades psicológicas más profundas. Su teoría de la jerarquía de necesidades muestra cómo estas se van satisfaciendo de manera progresiva, desde las más básicas y fisiológicas hasta las más elevadas y psicológicas, representadas como una pirámide que incluye tanto necesidades básicas como necesidades de crecimiento.

En otras palabras, la psicología se centraba en el estudio de la enfermedad y la restauración del organismo, lo que implicaba un enfoque en los aspectos negativos del comportamiento humano, dejando de lado rasgos positivos como la creatividad, la esperanza, la motivación y la responsabilidad (Castillo-Alarcón & Pirela-Morillo, 2021). Esto se reflejaba también en la psicología laboral y organizacional, que se concentraba en aspectos negativos como el burnout y el conflicto organizacional, influenciada por el paradigma médico (Pérez-Chuecos, 2017).

Por ende, el trabajo puede tener tanto efectos buenos como malos en nosotros. Esto se ve reflejado en las palabras latinas "labor" que implica esfuerzo y energía, mientras que "opus" se relaciona con la creatividad y los desafíos del trabajo. Asimismo, podemos distinguir dos tipos de colaboradores como el "animal laborans", aquellos que simplemente trabajan duro, y los "homo faber" que son aquellos que trabajan con pasión y creatividad, desarrollando sus habilidades. Por ello, es crucial para las personas y las organizaciones empujar los aspectos nocivos del trabajo y esparcir los efectivos. Esto implica un cambio en la psicología, dejando de enfocarnos solo en el estrés laboral para considerar también la motivación y el compromiso positivo, transformando así a los trabajadores en creadores apasionados (Salanova y Schaufeli, 2009)

Por ello, este enfoque sugiere que experimentar bienestar en el entorno laboral puede constituir una primacía competitiva para las organizaciones (Blasco & Meneghel, 2019). Además, va hacia la promoción de la salud no solo beneficia a los individuos, sino que también puede mejorar la calidad laboral en

las organizaciones, al instaurar un entorno donde los trabajadores se conciben estimados y cuidados (Marsollier, 2021).

En relación a las definiciones asociadas al tema en lo que concierne al engagement, Gil et al. (2020) expresa que dicha variable es la capacidad que poseen los colaboradores para experimentar un compromiso o entusiasmo en niveles cognitivos, emocionales o físicos respecto a las tareas que desempeñan en sus lugares de trabajo. Esto se manifiesta a través de una ejecución eficiente, una actitud enérgica y una participación activa en sus actividades laborales. Asimismo, Borrego et al. (2020) respalda la idea anterior, mencionando que el engagement se presenta cuando los empleados experimentan un estado mental positivo al desempeñar sus funciones en sus roles, sintiéndose comprometidos y entusiasmados con los objetivos establecidos por la empresa. De esta manera, Schaufeli & Bakker (2009) consideran que es una condición psicológica favorable y gratificante en correspondencia al compromiso laboral, además, lo visualizan como estado emocional y cognitivo que es duradero y significativo, no está limitado a un objeto, acontecimiento, elemento humano o acción específica.

Seguidamente, el engagement se explica principalmente a través del modelo de demandas y recursos laborales (DRL). Este modelo identifica dos aspectos clave en el entorno laboral: las demandas que son los factores estresantes y los recursos laborales que son los motivadores. Las demandas implican esfuerzos que pueden tener un costo psicológico o físico, mientras que los recursos laborales son elementos que reducen estas exigencias, facilitando así el logro de objetivos organizativos y el crecimiento personal del empleado (Marsollier, 2019). Es decir, Salanova y Schaufeli (2009) describen las demandas laborales como las condiciones inherentes a las tareas que demandan una energía por parte del colaborador para llevarlas a cabo, lo que puede implicar un costo físico y/o psicológico, manifestándose en diferentes formas, como exigencias mentales que incluyen tareas que requieren concentración y toma de decisiones complejas, demandas cualitativas como fechas límite ajustadas y ritmo de trabajo acelerado, demandas organizacionales como inseguridad laboral y conflictos de rol, demandas relacionadas con la interacción trabajo-familia como horarios no convencionales y cuidado de familiares, demandas socio-emocionales como el acoso laboral y la necesidad de expresar emociones positivas bajo presión, y

demandas físicas que implican trabajo físicamente exigente o en condiciones ambientales extremas.

De la misma manera, la teoría del Modelo del Intercambio Social (SET), proposición por Martí (2012) sugiere que el nivel de engagement de los individuos dentro de una organización está llanamente en conexo con los recursos que la organización les proporciona, ya sean económicos o socioemocionales. En otras palabras, existe un principio de reciprocidad cuando la organización brinda recursos, los empleados se sienten obligados a compensar ese gesto con una categoría alta de engagement hacia la organización traduciéndose en un mayor engagement por parte de los colaboradores (Bravo & Rojas, 2022).

Bajo esta misma línea, Salanova y Schaufeli (2009) hacen hincapié que los colaboradores engaged, quienes exhiben vitalidad, dedicación y motivación intrínseca, así como una total absorción en su trabajo, son vitales para las organizaciones modernas. Estos individuos muestran un sólido deseo de aprendizaje y desarrollo continuo, lo que no solo beneficia a la empresa, sino también al empleado al promover su crecimiento personal y la realización de su máximo potencial. Sin embargo, este compromiso y las competencias psicosociales asociadas no emergen de forma espontánea, sino que son fomentadas por un entorno organizacional emprendedor. Existe una relación recíproca entre los colaboradores engaged y las organizaciones saludables. El engagement de los colaboradores se ve reforzado por un entorno de trabajo específico proporcionado por la organización saludable, al mismo tiempo que los colaboradores engaged actúan como agentes activos que contribuyen al fortalecimiento y la salud de la organización en su conjunto.

De esta manera, Rodríguez-Sánchez et al. (2020) mencionan que el engagement también tiene una capacidad predictiva significativa en cuanto a resultados importantes en equipos de trabajo, empleados y organizaciones. Es decir, los empleados comprometidos muestran un mejor rendimiento en las tareas que les son asignadas. De la misma forma, ofrece a los individuos herramientas para afrontar los desafíos laborales y lograr los objetivos establecidos, resaltando la necesidad de que las instituciones y empresas prioricen la atención a este concepto para prevenir su deterioro (Peralta et al., 2023).

Ante lo mencionado, Salanova y Schaufeli (2009) identifican tres dimensiones clave como el vigor, dedicación y absorción, las cuales se han tenido en cuenta en este estudio.

Primera dimensión es el vigor, se refiere a tener mucha energía mientras se trabaja, junto con la persistencia y un profundo anhelo de superación en el trabajo. Inclusive cuando enfrenta desafíos, el trabajador persiste sin fatigarse fácilmente. Es la parte conductual y energética del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Segunda dimensión es dedicación que, implica entusiasmo, inspiración y orgullo por el trabajo. También incluye sentirse involucrado y conectado con el trabajo, encontrándolo significativo y desafiante. Es la parte emocional del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Tercera dimensión es la absorción, significa estar completamente concentrado y feliz haciendo el trabajo, tanto que es difícil dejarlo y el tiempo pasa rápidamente. Es decir, un estado de disfrute óptimo donde se tiene total control, la psiquis y el organismo están en concordia, y se disfruta intrínsecamente de la actividad. Es la parte cognitiva del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

II. METODOLOGÍA

El actual estudio se consideró de tipo aplicado debido a que proporciona soluciones prácticas a problemas concretos en el ámbito educativo, como optimizar el engagement y el deleite empresarial de los docentes de instrucción superior. Conforme a ello, Sánchez et al. (2018) revela que este tipo se caracteriza por su enfoque pragmático y utilitario, aprovechando los conocimientos obtenidos mediante la investigación básica para abordar y resolver problemas inmediatos, también, desarrolla y aplica tecnologías innovadoras para mejorar procesos en diversos ámbitos.

Además, se enmarcó en un nivel explicativo, pues buscará comprender las relaciones causales entre las variables, específicamente entre la justicia organizacional y el engagement de los pedagogos. Acorde con Hernández et al. (2014) hace hincapié que este nivel se centra en encontrar las razones detrás de los eventos y fenómenos en el mundo físico o social, explicando por qué sucede algo y bajo qué circunstancias se presenta, o por qué hay una conexión entre dos o más variables.

También, fue de enfoque cuantitativo, centrándose en la utilización de datos numéricos para analizar y medir las variables de interés, lo que permitió establecer patrones y relaciones estadísticas. Por esta razón, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) dicho enfoque involucra la recolección y medición de datos numéricos utilizando instrumentos estandarizados como cuestionarios, escalas de medición u observaciones estructuradas. Es decir, se caracteriza por su rigor y objetividad, buscando aplicar métodos y técnicas que aseguren la objetividad tanto en la compilación como en la observación de los datos.

De igual manera, conservó un diseño de pesquisa no experimental, por qué no implicará la manipulación de variables ni la creación de condiciones controladas; más bien, se observaron y midieron las variables tal como se dan naturalmente en el contexto de estudio. Ante lo mencionado, Arispe et al. (2020) confirma que las variables bajo este diseño no se tocan ni controlan lo que se está estudiando, simplemente se observan en su estado natural.

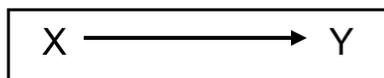
Asimismo, la metodología fue hipotético-deductiva, partiendo de una hipótesis inicial sobre la incidencia entre la justicia organizacional y el engagement de los docentes, para luego recolectar datos que permitan probar o refutar esta hipótesis. En otras palabras, Behar (2008) explica que dicha

metodología busca decretar la autenticidad o falsedad de las suposiciones, las cuales no logran ser verificadas claramente debido a su medio de manifestados ordinarios o estatutos que involucran términos teóricos

Finalmente, se mantuvo un corte transversal, porque la información se recopiló en un único punto en el tiempo, lo que permitió inspeccionar las incidencias entre las variables en un instante determinado. Es decir, Manterola et al. (2019) refiere que la característica fundamental se enfoca en un momento determinado, por lo tanto, no se realiza un seguimiento continuo este corte de investigación es que se lleva a cabo en una única instan

Esquema que evidencia la incidencia que tiene X sobre Y

Donde:



X, Variable independiente: Justicia organizacional

Y, Variable dependiente: Engagement

→ Influencia de X en Y

Variable 1: Justicia organizacional

Definición conceptual: Colquitt (2001) conceptualiza la variable como la percepción que los colaboradores tienen de sus organizaciones generando actitudes y conductas que pueden ser tanto favorables como desfavorables.

Definición operacional: Esta variable será valorada a través de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt, que consta de 28 afirmaciones con cinco opciones de respuesta cada una y están distribuidas en cinco dimensiones.

Variable 2: engagement

Definición conceptual: Schaufeli & Bakker (2009) consideran que es una condición mental favorable y gratificante en correspondencia al trabajo, además, lo visualizan como estado emocional y cognitivo que es duradero y significativo, no está limitado a un objeto, evento, individuo o acción específica.

Definición operacional: Esta variable será valorada a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Schaufeli & Bakker, instrumento que posee 23 ítems con tres dimensiones.

La población, según Rengifo (2021) expresa que es el conjunto de entidades fundamentales para las cuales se busca recabar información se conoce como población. Estas entidades suelen denominarse unidades de observación y pueden variar, abarcando desde un hogar, una persona, una planta, una vivienda, un predio, hasta un sitio, entre otros; asumiendo que el tamaño total de la población está representado como N. Por lo tanto, la población estuvo accedida por 92 docentes de psicología de una universidad privada de la ciudad Piura.

En consecuencia, es necesario que exista una muestra investigativa, la cual se caracteriza por ser una selección de individuos, entidades o eventos extraídos de una población completa, con el propósito de llevar a cabo un análisis y obtener conclusiones representativas de dicha población (Arias & Covinos, 2021). Para realizar esta indagación, se empleó una muestra censal, donde se aplicaron encuestas a todos los individuos que integran la población de estudio. De esta manera, Lakens (2022) considera que una muestra censal, establece que los elementos de la población son idénticos a los de la muestra. Esta particularidad hace que la población de estudio se considere un censo, pues representa simultáneamente el universo completo, la población y la muestra. Por esta razón, la muestra estará compuesta por 92 docentes.

Además, las técnicas de recolección de datos son herramientas que los investigadores emplean para obtener información para sus preguntas de investigación (Hernández & Duana, 2020). Entre estas técnicas, la encuesta emerge como una de las más utilizadas en estudios con enfoques cuantitativos, tanto en entornos virtuales como presenciales. La ventaja principal radica en su capacidad para recopilar datos de manera eficiente y en tiempo casi real, especialmente cuando se apoya en cuestionarios bien estructurados y automatizados (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

En este contexto, se tomaron en cuenta dos cuestionarios, cada uno diseñado con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems que se relacionan directamente con las variables de interés en el estudio. Según Arias (2021) indica que es una herramienta común en investigaciones científicas que consiste en una lista de preguntas numeradas con opciones de respuesta para que las personas encuestadas respondan.

Además, ambos cuestionarios fueron evaluados respecto a su validez por expertos en el campo correspondiente. En este contexto, la validez se delimita como el grado en que una herramienta de medición efectivamente evalúa la variable que se desea valorar. Por consiguiente, la validez por juicio de expertos implica determinar en qué medida el cuestionario parece evaluar adecuadamente la variable en cuestión. Esto se basa en la opinión de individuos calificados en el área de estudio (Rodríguez et al., 2021).

Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto con 20 docentes. El propósito de esta prueba fue obtener evidencias de fiabilidad utilizando el coeficiente de consistencia interna mediante de Alfa de Cronbach. Según Romero et al. (2021) expresa que un instrumento se considera confiable cuando las mediciones realizadas no muestran variaciones significativas a lo largo del tiempo ni entre diferentes aplicadores. Un valor perfecto de fiabilidad es 1. Se consideran aceptables coeficientes entre 0.66 y 0.71, siendo 0.66 el mínimo aceptable. Concluyendo que, los hallazgos de fiabilidad fueron de 0.980 para justicia organizacional mientras que, para la variable de engagement fue de 0.983.

El procedimiento para la obtención de datos siguió una secuencia similar. Primero, se crearon los instrumentos utilizando una escala Likert y se ejecutó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Luego, la validación se llevó a cabo mediante la opinión de expertos. Posteriormente, se obtuvieron las autorizaciones necesarias de la institución en estudio y la autorización consciente de los colaboradores para la recopilación de datos, presentada a la institución pertinente. Tras su aprobación, se administrarán las encuestas de manera virtual utilizando formatos de Google. Una vez completada la cantidad deseada de encuestas, los datos obtenidos serán descargados y revisados para asegurar su calidad y completitud (Vega, 2019).

Después de recabar los datos por medio de la encuesta, se llevó a cabo el desarrollo de un sistema de datos en configuración Excel. Subsiguientemente, este banco de información fue transferido al software de análisis para realizar un análisis descriptivo, al tratarse de un estudio cuantitativo, se utilizaron frecuencias descriptivas para determinar los grados de cada factor y exhibirlos en cuadros numéricos.

Asimismo, la estadística inferencial, según Díaz (2019) comprende un conjunto de métodos que permiten inferir conclusiones y tendencias a partir de muestras, con el propósito de interpretar, proyectar y comparar. Por ello, se efectuó un análisis inferencial que incluirá una prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos. Bajo ello, la prueba de normalidad es esencial para precisar si los datos siguen una dispersión normal. Posteriormente, se realizó un análisis mediante regresión logística ordinal con el propósito de confirmar la validez de las hipótesis trazadas. Finalmente, se plasmaron conclusiones y recomendaciones.

Se consideraron aspectos éticos para la presente investigación, según Inguillay et al. (2020), la ética en la investigación es crucial porque define lo que se juzga adecuado e inadecuado en el comportamiento humano. Es el marco que guía a las personas para ser competentes y responsables de sus acciones.

En ese mismo sentido, dicha exploración se aseguró el cumplimiento de los estándares éticos establecidos en la resolución N° 0470 – 2022 del Código de Ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2022), con especial atención al artículo N° 7 garantizando que la participación de los sujetos sea voluntaria, mediante la obtención de su consentimiento informado. En este proceso, se les proporcionó información sobre la duración estimada del estudio, sus objetivos y la confidencialidad de sus datos personales, todo ello con el propósito de proteger su integridad. Además, de incluir la autonomía, que otorga a cada participante el derecho de decidir su participación y retirarse en cualquier momento; la no maleficencia, que exige un análisis previo para todo tipo de afectación somática o psíquica a los voluntarios; la beneficencia, que busca respetar la integridad de los individuos y promover su bienestar; y la justicia, que garantiza un trato igualitario e inclusivo para todos los participantes, asegurando así el adecuado progreso del estudio.

III. RESULTADOS

Subsecuentemente, se presentan los hallazgos obtenidos que ofrecen una visión detallada de las variables en estudio:

Justicia organizacional y engagement

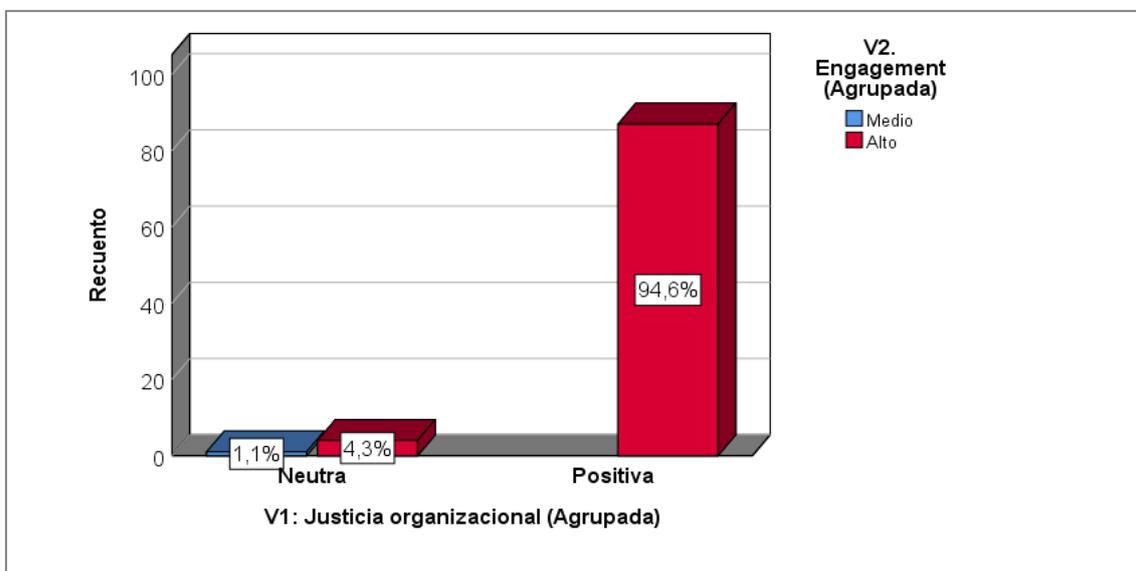
Tabla N°. 1

Justicia organizacional y engagement

		V2. Engagement (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
V1: Justicia organizacional (Agrupada)	Neutra	1 1,1%	4 4,3%	5 5,4%
	Positiva	0 0,0%	87 94,6%	87 94,6%
Total		1 1,1%	91 98,9%	92 100,0%

Figura N°.1

Justicia organizacional y engagement



En la tabla y la figura N°.1, de una muestra total de 92 colaboradores, se observa que el 5,4% perciben una justicia organizacional neutra. Dentro de este grupo, el 1,1% muestra un nivel de engagement medio, el 4,3% se ubica en un engagement alto. Por otro lado, el 94,6% perciben una justicia organizacional positiva mostrando niveles altos de engagement. Estos resultados evidencian que la percepción positiva de la justicia organizacional está estrechamente relacionada con altos niveles de engagement.

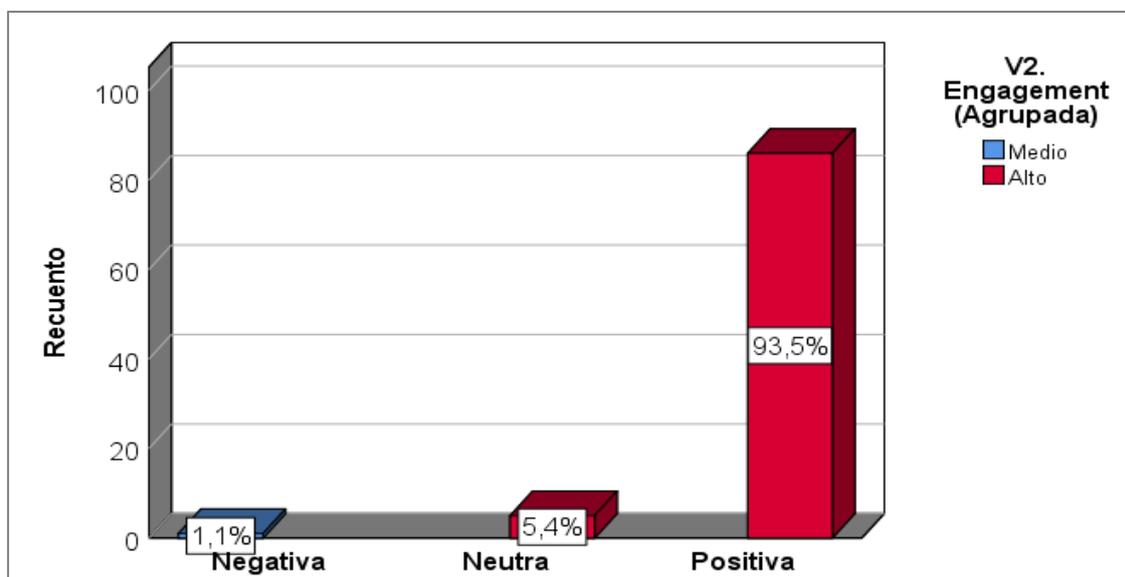
Tabla N°.2

Justicia distributiva y engagement

		V2. Engagement (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
D1V1: Justicia distributiva (Agrupada)	Negativa	1 1,1%	0 0,0%	1 1,1%
	Neutra	0 0,0%	5 5,4%	5 5,4%
	Positiva	0 0,0%	86 93,5%	86 93,5%
Total		1 1,1%	91 98,9%	92 100,0%

Figura N° 2

Justicia distributiva y engagement



En la tabla y figura N°.2, de una selección de 92 colaboradores, se observa que el 93.5% de ellos tienen una percepción positiva de la justicia distributiva y presentan un alto nivel de engagement. Además, el 5.4% de los colaboradores tienen una percepción neutra de la justicia distributiva y un engagement alto. Por último, el 1.1% de los colaboradores con una percepción negativa de la justicia distributiva presentan un nivel de engagement bajo. Es decir, la mayoría de los colaboradores que perciben positivamente la justicia distributiva tienden a tener un alto nivel de engagement, lo que sugiere una fuerte correlación entre una percepción positiva de la justicia distributiva y un alto engagement.

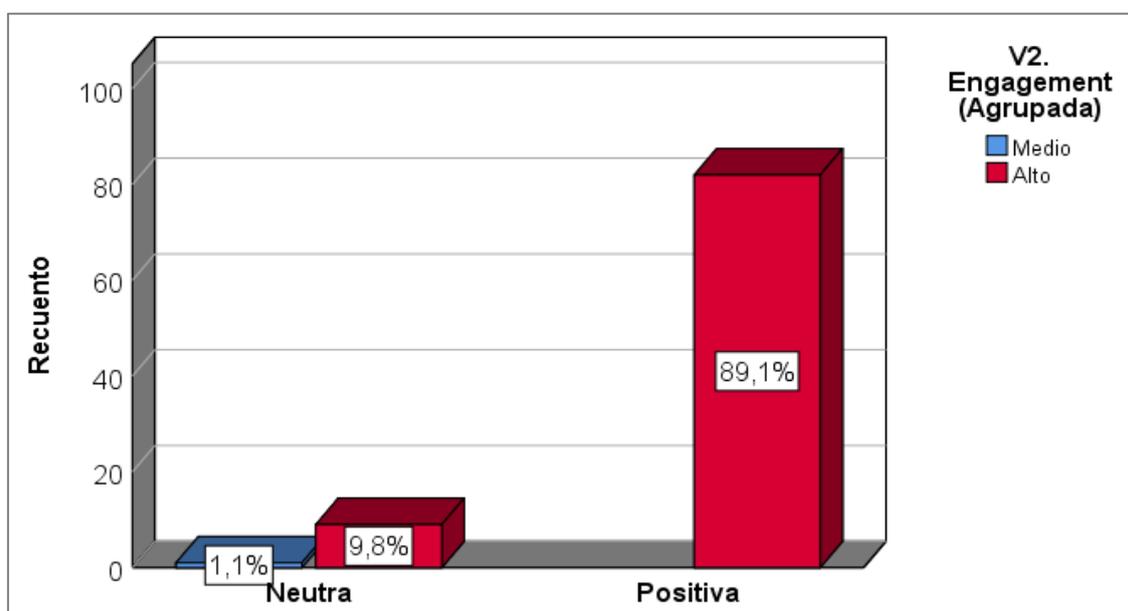
Tabla N°. 3

Justicia procedimental y engagement

		V2. Engagement (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
D2V1: Justicia procedimental (Agrupada)	Neutra	1 1,1%	9 9,8%	10 10,9%
	Positiva	0 0,0%	82 89,1%	82 89,1%
Total		1 1,1%	91 98,9%	92 100,0%

Figura N° 3

Justicia procedimental y engagement



En la tabla y figura N°.3, de una unidad de 92 colaboradores, se observa que el 10.9 % de los colaboradores tiene una percepción neutra de la justicia procedimental y dentro de este pequeño grupo el 1.1 % posee un nivel de engagement medio y el 9.8 % en un nivel alto. Por otro lado, el 89.1% de los colaboradores tiene una percepción positiva de la justicia procedimental y un nivel de compromiso alto. Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores que perciben positivamente la justicia procedimental tienen un alto nivel de engagement, lo que sugiere una fuerte correlación entre una percepción positiva de la justicia procedimental y un alto engagement.

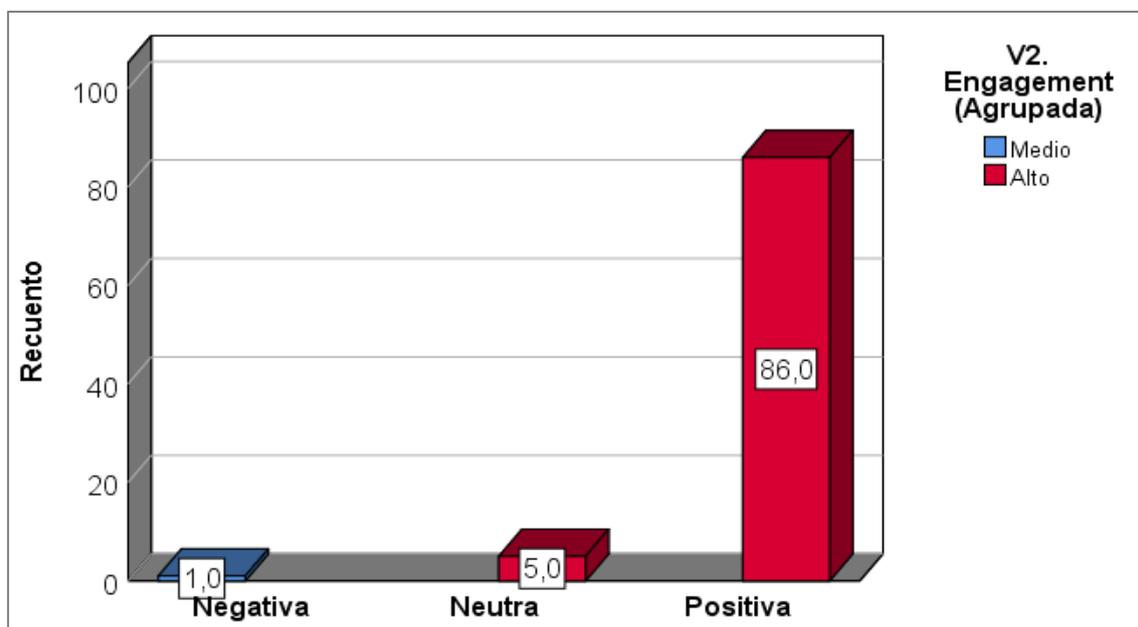
Tabla N°. 4

Justicia interpersonal y engagement

		V2. Engagement (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
D3V1: Justicia interpersonal (Agrupada)	Negativa	1 1,1%	0 0,0%	1 1,1%
	Neutra	0 0,0%	5 5,4%	5 5,4%
	Positiva	0 0,0%	86 93,5%	86 93,5%
Total		1 1,1%	91 98,9%	92 100,0%

Figura N° 4

Justicia interpersonal y engagement



En la tabla y figura N°.4, de un grupo de 92 colaboradores, se evidencia que el 93.5 % que tiene una percepción positiva de la justicia interpersonal posee un engagement alto. En cuanto a la percepción neutra de la justicia interpersonal, el 5.4 % tiene un engagement alto. Mientras que, el 1.1 % tiene una percepción negativa de la justicia interpersonal y un engagement medio. Se entiende que, la mayoría de los colaboradores que perciben positivamente la justicia interpersonal tienen un alto nivel de engagement, sugiriendo una fuerte correlación entre una percepción positiva de la justicia interpersonal y un alto engagement.

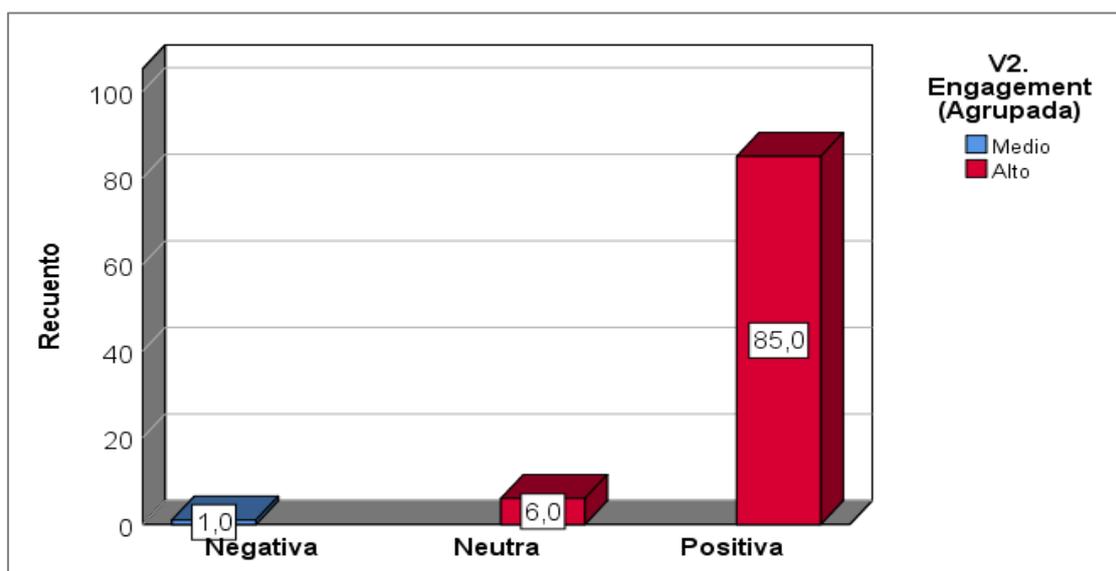
Tabla N°. 5

Justicia informacional y engagement

		V2. Engagement (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
D4V1: Justicia informacional (Agrupada)	Negativa	1 1,1%	0 0,0%	1 1,1%
	Neutra	0 0,0%	6 6,5%	6 6,5%
	Positiva	0 0,0%	85 92,4%	85 92,4%
Total		1 1,1%	91 98,9%	92 100,0%

Figura N° 5

Justicia informacional y engagement



En la tabla y figura N°.5, de un conjunto de 92 colaboradores, indica que el 92.4 % que tiene una percepción positiva de la justicia informacional posee un engagement alto. En cuanto a la percepción neutra de la justicia informacional, el 6.5% tiene un engagement alto. Mientras tanto, el 1.1% que tiene una percepción negativa de la justicia informacional tiene un engagement medio. Lo que evidencia que la mayoría de los colaboradores que perciben positivamente la justicia informacional tienen un alto nivel de engagement, indicando una fuerte correlación entre percepción positiva de la justicia informacional y alto engagement.

Resultados inferenciales

Para precisar si los datos obtenidos de la muestra censal se ajustaron a una distribución normal, se efectuó un test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba no paramétrica permite contrastar la función de dispersión acumulada observacional de los datos del grupo con la dispersión anticipada si los datos fuesen uniformes. Si esta discrepancia registrada es bastante amplia, el test desestima la hipótesis nula de conformidad del grupo (Molina, 2022). El método fue el subsiguiente: en primer término, se formularon hipótesis tanto para la dispersión típica como la no atípica. Posteriormente, se llevó a cabo un contraste numérico de los datos vistos con la dispersión hipotética. Se continuó, con la utilización de cuadros de dispersión para establecer la probabilidad y se adoptó un veredicto estadístico fundamentada en los hallazgos. Finalmente, se dedujo que los datos no son típicos. Además, debido a que el volumen del grupo superaba los 50 encuestados, se eligió este test, ya que es adecuada para muestras grandes (Corrales et al., 2024).

Después de la ejecución de los instrumentos, se plantearon las subsiguientes hipótesis:

Ho: La distribución de la justicia organizacional, el engagement con sus correspondientes dimensiones es normal.

Ha: La distribución de la justicia organizacional, el engagement con sus correspondientes dimensiones no es normal.

De acuerdo con la prueba de normalidad utilizada en los hallazgos del análisis, las variables y dimensiones no persiguen una dispersión normal, ya que la mayoría presenta un grado de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por ello, si el p-valor es menor que el nivel de significancia típico de 0.05, es decir, que los datos muestran desviaciones significativas de la normalidad y no se ajustan a una distribución normal (Luzuriaga et al., 2023). En consecuencia, se optó por emplear métodos estadísticos no paramétricos y aplicar el modelo logístico ordinal para examinar las hipótesis.

Regresión logística ordinal

La regresión logística es un método cuantitativo empleado con el propósito de estimar la probabilidad de pertenencia a diferentes grupos

basándose en variables explicativas. Este modelo permite clasificar y predecir resultados de manera estructurada y basada en datos (Beltrán & Barbona, 2019). Ante lo expresado, las variables explicativas o independientes en la regresión logística pueden ser tanto continuas como categóricas. Es importante interpretar correctamente la presencia o ausencia de estas variables y considerar este efecto al usar la función de regresión (Benavides & Pineda, 2019).

Se efectuó la evaluación de hipótesis a través del procedimiento concebido para ejecutar estimaciones en las que intervienen un factor independiente y un dependiente, con el propósito de calcular la probabilidad de que ocurriera un suceso vinculado con la V1 en relación con la V2 y sus dimensiones. De modo que, la regresión logística ordinal permite predecir el resultado de una variable dependiente con categorías ordenadas, utilizando una ecuación basada en una o más variables independientes (Valverde-Urtecho et al., 2022). Esto es particularmente útil en estudios donde la variable dependiente y la independiente se miden en forma de categorías, como en el caso de la actual pesquisa.

Prueba de hipótesis

La hipótesis estadística es una declaración sobre un modelo de probabilidad, y para evaluar su validez, se utiliza un procedimiento llamado prueba de hipótesis. Este procedimiento estadístico se emplea para decidir acerca de suposiciones hechas alrededor de un colectivo, apoyándose en una selección de dicha población y es crucial para medir la confiabilidad o significancia de los resultados de un estudio (Antúnez et al., 2021).

El proceso consiste en formular dos hipótesis, la hipótesis nula sugiere que no hay diferencias o efectos, siendo la hipótesis que el investigador está listo para aceptar como cierta, a menos que haya pruebas estadísticamente significativas que la contradigan. Por otro lado, la hipótesis alternativa representa lo contrario de la hipótesis nula; es decir, es la negación de esta misma, y solo se acepta si los datos muestran seguridad de que la hipótesis nula es falsa (Hernández et al., 2020).

Decisión estadística

En las pruebas de decisión de contraste de hipótesis, es crucial considerar tanto su aplicación como la interpretación de los resultados, distinguiendo entre significancia estadística y relevancia práctica. A menudo, se sigue una regla básica: si el valor de 'p' o 'sig.' en los resultados del software estadístico es menor que 0.05 o 0.01, se consideran las diferencias como significativas y se contradice la hipótesis nula (Lizasoain, 2024). Para tomar una decisión, si el valor calculado de Z está fuera del rango de ± 1.96 con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Si no, no se rechaza H_0 (Badii et al., 2021).

Hipótesis general

Ho: La justicia organizacional no incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Ha: La justicia organizacional incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Tabla N°. 6

Información de ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	643,350			
Final	435,008	208,343	55	,000

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°.6, se desestimó la hipótesis nula por que se logró evidenciar que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se acepta la hipótesis alternativa concluyendo que la justicia organizacional tiene una incidencia significativa en el engagement.

Tabla N°. 7

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,896
Nagelkerke	,897
McFadden	,297

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°.7, la evaluación Pseudo R² de Cox y Snell señalaron que la justicia organizacional es predictora del engagement en un 89,6 %, y según Nagelkerke, en un 89,7 %. El estadístico R² de Cox y Snell contrastó el fenómeno de análisis (justicia organizacional) con el esquema predictor (engagement), Además, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,297. Esto indica que la justicia organizacional tiene una incidencia significativa en el engagement.

Hipótesis específica 1

Ho: La justicia distributiva no incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

H1: La justicia distributiva incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Tabla N°. 8

Información de ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	510,969			
Final	389,241	121,728	20	,000

Nota: 92 colaboradores.

En la tabla N°. 8, se desestimó la hipótesis nula porque se consiguió evidenciar que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se admite la hipótesis alternativa concluyendo que la justicia distributiva tiene una incidencia significativa en el engagement.

Tabla N°. 9

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,734
Nagelkerke	,734
McFadden	,174

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°. 9, la evaluación Pseudo R^2 de Cox y Snell señaló que la justicia distributiva es predictora del engagement en un 73,4 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. El estadístico R^2 de Cox y Snell contrastó el fenómeno de análisis (engagement) con el esquema predictor (justicia distributiva). Además, el valor de Pseudo R^2 de McFadden fue de 0,174. Esto indica que la justicia distributiva tiene una incidencia moderada en el engagement.

Hipótesis específica 2

Ho: La justicia procedimental no incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

H2: La justicia procedimental incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Tabla N°. 10

Información de ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	550,316			
Final	406,943	143,373	26	,000

Nota: 92 colaboradores

En la Tabla N°.10, se desestimó la hipótesis nula porque se logró evidenciar que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se admite la hipótesis alternativa concluyendo que la justicia procedimental tiene una influencia significativa en el engagement.

Tabla N°. 11

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,790
Nagelkerke	,790
McFadden	,204

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°. 11, la evaluación Pseudo R^2 de Cox y Snell señaló que la justicia procedimental es predictora del engagement en un 79 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. El estadístico R^2 de Cox y Snell contrastó el fenómeno de análisis (engagement) con el esquema predictor (justicia procedimental). Además, el valor de Pseudo R^2 de McFadden fue de 0,204. Esto indica que la justicia procedimental tiene una incidencia significativa en el engagement.

Hipótesis específica 3

Ho: La justicia informacional no incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

H3: La justicia informacional incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Tabla N°. 12

Información de ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	502,209			
Final	350,544	151,665	20	,000

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°. 12, se evidencia un rechazó de la hipótesis nula porque se logró evidenciar que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se admite la hipótesis alternativa concluyendo que la justicia organizacional tiene una influencia significativa en el engagement.

Tabla N°. 13

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,808
Nagelkerke	,808
McFadden	,216

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°. 12, la evaluación Pseudo R² de Cox y Snell señaló que la justicia informacional es predictora del engagement en un 80,8 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. El estadístico R² de Cox y Snell contrastó el fenómeno de análisis (engagement) con el esquema predictor (justicia informacional). Además, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,216. Esto indica que la justicia informacional tiene una incidencia significativa en el engagement.

Hipótesis específica 4

Ho: La justicia interpersonal no incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

H4: La justicia interpersonal incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024

Tabla N°. 14

Información de ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	498,313	134,948	21	,000
Final	363,365			

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°.14, se desestimó la hipótesis nula porque se logró evidenciar que los datos de corrección del grado de la relevancia ($< ,001$) es inferior al límite de error establecido ($,05$). Por ende, se admite la hipótesis alternativa concluyendo que este aspecto específico de la justicia interpersonal tiene una influencia significativa en el engagement.

Tabla N°. 15

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,769
Nagelkerke	,770
McFadden	,192

Nota: 92 colaboradores

En la tabla N°.15, la evaluación Pseudo R² de Cox y Snell señaló que la justicia organizacional es predictora del engagement en un 76,9 %, y según Nagelkerke, en un 77 %. El estadístico R² de Cox y Snell contrastó el fenómeno de análisis (engagement) con el esquema predictor (justicia interpersonal). Además, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,192. Esto indica que la justicia interpersonal tiene una incidencia significativa en el engagement.

IV. DISCUSIÓN

En base al objetivo general, esta investigación determinó la incidencia de la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada. Se encontró que el 5,4 % perciben una justicia organizacional neutra. Dentro de este grupo, el 1,1 % muestra un nivel de engagement medio, el 4,3 % se ubica en un engagement alto. Por otro lado, el 94,6 % perciben una justicia organizacional positiva mostrando niveles altos de engagement evidenciando que la percepción positiva de la justicia organizacional está estrechamente vinculada con altos niveles de engagement entre los colaboradores. Además, la evaluación Pseudo de Cox y Snell mostró que la justicia organizacional es predictora del engagement en un 89,6 %, y según Nagelkerke es del 89,7 %. Por otro lado, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,297. Estas conclusiones son coherentes con los descubrimientos del estudio de Varas (2020), quien investigó cómo la justicia organizacional se asocia con el engagement de los docentes bajo un diseño de la investigación no experimental y correlacional, lo cual involucró a 98 docentes y detectó una conexión favorable e importante entre la equidad organizacional y el engagement ($\alpha=.334$) con una ($p<.01$), es decir, el 46.9% de los docentes tienen una percepción media de justicia organizacional y al mismo tiempo experimentan un alto nivel de engagement. Además, el 37.8% de los docentes perciben niveles altos tanto en justicia organizacional como en engagement sugiriendo que mejoras en la percepción de justicia organizacional pueden llevar a un aumento en el engagement de los docentes. Por otro lado, el análisis de Mubashar et al. (2022) condujeron un análisis no experimental y correlacional para explorar el rol intermediario de la confianza organizacional en el impacto de la equidad organizacional en el engagement de 251 empleados en diversas instituciones, incluyendo universidades. Dentro de sus hallazgos dieron a conocer que la justicia organizacional mostró una conexión positiva significativa con la confianza organizacional ($r = 0.51$ a 0.68 , $p < 0.001$) y con el engagement organizacional ($r = 0.27$ a 0.34 , $p < 0.001$). De esta forma, los hallazgos respaldan el efecto indirecto de la confianza organizacional entre la justicia organizacional y el engagement organizacional. Estos hallazgos pueden contrastarse con varias teorías de justicia organizacional y engagement. Según

Colquitt (2001), la justicia organizacional se centra en analizar la forma en como los colaboradores perciben la igualdad en la asignación de bienes, los procedimientos de proceso de decisión, el trato interpersonal y la comunicación dentro de la entidad. La sensación de equidad organizacional es crucial porque influye significativamente en las disposiciones y acciones de los colaboradores, incluyendo su nivel de engagement, es decir, una percepción positiva de justicia organizacional puede mejorar el engagement, la satisfacción laboral y la productividad, mientras que una percepción negativa puede llevar a desmotivación y comportamientos contraproducentes. Otra teoría relevante es la del intercambio social de Blau (1964), que se enfoca en las relaciones entre los colaboradores y la organización, basadas en un intercambio de recursos. Cuando los colaboradores consideran que recibe trato con equidad, sienten una obligación de reciprocidad hacia la entidad, lo que eleva su magnitud de engagement. Para el engagement, según la teoría de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2007) definen a la variable como un estado mental positivo postulando que las demandas laborales pueden ser factores estresantes, mientras que los recursos laborales actúan como motivadores que facilitan el logro de objetivos organizacionales y el desarrollo personal del empleado, en otras palabras, un equilibrio adecuado entre demandas y recursos puede promover altos niveles de engagement. De esta manera, la percepción positiva de justicia organizacional está asociada con altos niveles de engagement por ello, es vital que las empresas de educación superior se enfoquen a cómo se percibe la justicia dentro de sus estructuras, ya que esto no solo mejora el bienestar de los docentes, sino que también puede traducirse en una mejor calidad educativa para los estudiantes.

Referente al objetivo primario específico, se estableció la incidencia de la justicia distributiva en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, donde el 15.4 % de los colaboradores tienen una percepción neutra de la justicia distributiva y un engagement alto. Mientras que, el 1.1 % de los colaboradores que tienen una percepción negativa de la justicia distributiva presentan un nivel de engagement bajo. Además, la evaluación Pseudo de Cox y Snell señaló que la justicia distributiva es predictora del engagement en un 73,4 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. Por otro lado, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,174 lo que señala que la justicia distributiva tiene una

incidencia moderada en el engagement. Estos resultados son avalados por Ramón (2019) plasmando como objetivo primario, determinar la asociación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional entre los docentes de una unidad pedagógica. La dirección de la pesquisa fue cuantitativa, con un método no experimental y de carácter correlativo. Su parte muestral estudiada incluyó a 15 docentes, para quienes se aplicaron dos herramientas que evaluaron la justicia y la cultura organizacional. Estos cuestionarios fueron validados con un coeficiente Alfa de Cronbach para equidad organizacional ($.894$) y para cultura organizacional ($.922$). Dentro de sus hallazgos, se observó que el 53.3% de los docentes de la unidad pedagógica piensan que la justicia distributiva y la cultura institucional son altas. Además, un 20% de los docentes opinan que la justicia distributiva es frecuente, aunque también valoran la cultura institucional como alta indicando que los colaboradores que reciben recompensas justas y trabajan en un entorno con valores y principios sólidos tienen una percepción positiva de la justicia distributiva y la cultura institucional. Sin embargo, las conclusiones del actual estudio se desvían de los obtenidos por Vázquez (2020) quien se enfocó en examinar los vínculos asociativos entre la justicia organizacional, el apoyo organizacional percibido y el compromiso. Se aplicó una aproximación correlativa con una estrategia transversal no experimental y un enfoque cuantitativo trabajando con 241 profesores investigadores afiliados a los cuerpos académicos de una Universidad. Durante el estudio, las herramientas utilizadas fueron Escala de la Justicia Organizacional, Escala de Apoyo Organizacional percibido y cuestionario de compromiso organizacional. En sus hallazgos encontró que la justicia distributiva se conecta de condición indirecta positiva con el compromiso organizacional $\beta = 0.07$, $p = 0.001$, IC [0.03-0.13] observándose que el 42% de los colaboradores percibían una Justicia Distributiva de moderada a alta, mientras que el 23% percibían este tipo de justicia como escasa. Por otro lado, se encontró que justicia distributiva tiene una relación positiva con el apoyo organizacional percibido por los profesores investigadores de 0.28 y un nivel de significancia menor a .000. Ante lo mencionado, se fundamenta por medio de la teoría de la equidad de Adams (1965) refiriendo que la justicia distributiva se basa en cómo los colaboradores perciben la igualdad en la asignación de bienes y recompensas. Adams postula que los individuos confrontan sus propios esfuerzos (inputs) y beneficios (outputs) con los de otros y valoran si son tratados

equitativamente. Una percepción de inequidad puede llevar a insatisfacción y afectar negativamente el compromiso laboral. Por otro lado, la teoría de Homans (1961) se centra en la equidad los contactos interpersonales, sugiriendo que las personas evalúan la justicia de sus relaciones en términos de lo que reciben comparado con lo que dan. Si perciben injusticia, pueden experimentar descontento y desmotivación. En cuanto al engagement, según Salanova y Schaufeli (2009) la describen como una condición psicológica favorable y satisfactorio relacionado con el trabajo. Un entorno organizacional justo puede fomentar estos aspectos, incrementando el engagement y la productividad de los colaboradores. En síntesis, los resultados del estudio corroboran que la justicia distributiva es crucial para fomentar el compromiso de los docentes. La sensación de justicia en el reparto de medios y posibilidades aumenta la satisfacción y productividad, subrayando la necesidad de políticas que promuevan la equidad distributiva en las universidades.

Sobre el objetivo específico secundario, se estableció la incidencia de la justicia procedimental en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, encontrando que el 10.9 % de los colaboradores tiene una percepción neutra de la justicia procesal y dentro de este pequeño grupo el 1.1 % posee un nivel de engagement medio y el 9.8 % en un nivel alto. Por otro lado, el 89.1 % de los colaboradores tiene una percepción positiva de la justicia procesal y un nivel de compromiso alto. Adicionalmente, la evaluación Pseudo de Cox y Snell señaló que la justicia procedimental es predictora del engagement en un 79 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. Además, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,2044 evidenciado que la justicia procedimental tiene una incidencia significativa en el engagement. Estos hallazgos son comparados con Loli et al. (2022) quien estableció como principal fin explorar la conexión entre la justicia organizacional y el bienestar psicológico en pedagogos de instrucción superior. Su parte muestral incluyó a 224 profesores de corporaciones de educación de grado superior públicas y privadas. El enfoque metodológico fue numérico con un enfoque observacional y asociativo. Se administró la Escala de Coquito llamada Justicia Organizacional y la Escala de Ryff catalogada como Bienestar Psicológico. Con respecto a los hallazgos, la mayoría de los docentes (50.0 %) sienten que la organización donde trabajan fue algo justa, el 23.7 % cree que fue injusta, y solo el 26.3 % está seguro de que

fue justa, observando posteriormente que la justicia procedimental muestra asociaciones significativas y positivas con la autoaceptación ($r=0,307$), las relaciones positivas ($r=0,189$), el dominio del entorno ($r=0,228$), el crecimiento personal ($r=0,192$) y el propósito ($r=0,335$), excepto con autonomía. Aunque los procedimientos justos son reconocidos y contribuyen al bienestar psicológico de los docentes, no tienen la autonomía necesaria para mantener su individualidad y autorregular su comportamiento dentro de la organización. Por otro lado, Ossa y Jiménez (2021) llevó a cabo un estudio que examinó la conexión entre el engagement y la calidad de vida en colaboradores de compañías pedagógicas. Su estudio posee una perspectiva numérica con un grado correlacional, un enfoque observacional y de alcance transeccional. Se utilizaron dos herramientas: una modificación de la encuesta de calidad de vida laboral y la escala Utrecht de engagement en el trabajo contando con una muestra de 241 funcionarios de ocho organizaciones escolares. Sus resultados evidenciaron que hay una conexión importante, positiva y moderadamente fuerte entre el compromiso laboral y la calidad de vida en el trabajo ($r=0,672$, $p<0,01$), es decir, la dimensión de Desarrollo Profesional muestra una relación positiva significativa con Engagement (0,611) y Dedicación (0,586). Por otro lado, la dimensión de Condiciones de Trabajo tiene correlaciones positivas significativas con Engagement (0,301) y Dedicación (0,356), aunque son menores en comparación con las otras variables. Además, se observa una evaluación positiva significativa entre Apoyo Organizacional e Interpretación del Trabajo, con coeficientes de 0,502 y 0,510 respectivamente, sugiriendo la importancia de implementar estrategias de mejora organizacional en este prototipo de establecimientos pedagógicos. Argumentándose dentro de la corriente filosófica de la justicia organizacional, que se centra en examinar cómo se distribuyen los recursos y oportunidades dentro de una organización y si estas distribuciones son justas (Greenberg, 1987), se encuentra que en entornos donde las decisiones se perciben como justas, los docentes tienden a comprometerse más y a contribuir voluntariamente con la universidad y sus colegas (Majumdar y Kumar, 2021). Además, la influencia del engagement y los factores psicosociales en el avance del estándar de subsistencia de los participantes de la organización resalta la necesidad de que estas inviertan recursos y esfuerzos para mantener a sus integrantes sanos física y mentalmente, así como motivarlos para enfrentar los

cambios y prosperar (Martínez et al., 2019). Esto se apoya también en la afanosa asociación encontrada entre la dimensión de dedicación del engagement y la calidad de vida laboral, que muestra una intensa carga emocional de la persona hacia su lugar de trabajo. En consecuencia, el engagement se destaca como uno de los elementos esenciales de las estrategias de fidelización de empleados (Bakker & Leiter, 2010). De esta forma, es importante subrayar la importancia de que las organizaciones universitarias no solo se enfoquen en los resultados, sino también en impulso de un entorno justo y saludable que fomente el bienestar y el engagement de sus colaboradores, lo cual es esencial para el logro y la continuidad a futuro.

En esta misma línea, en el tercer objetivo específico, se estableció la incidencia de la justicia informacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada. Se observó que indica que el 92.4 % que tiene una percepción positiva de la justicia informacional posee un engagement alto. En cuanto a la percepción neutra de la justicia informacional, el 6.5% tiene un engagement alto. Mientras tanto, el 1.1% que tiene una percepción negativa de la justicia informacional tiene un engagement medio. Además, la evaluación Pseudo de Cox y Snell señaló que la justicia informacional es predictora del engagement en un 80,8 %, y el mismo valor también fue por Nagelkerke. Además, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,216. Estos resultados obtenidos son sustentados por Mesurado y Laudadio (2019) quienes propusieron como objetivo principal examinar la conexión entre los períodos del progreso profesional, el capital psicológico y el engagement con el burnout en docentes universitarios. Utilizó una metodología cuantitativa y de nivel correlacional. La muestra consistió en 250 profesores universitarios. Para valorar los constructos, se emplearon las versiones en español del Psychological Capital Questionnaire, la Utrecht Work Engagement Scale y el Oldenburg Burnout Inventory. Los resultados indican que, en el primer bloque, se localizó una conexión significativa entre el burnout y las etapas del desarrollo docente ($\beta = -0.13$, IC: -0.10, -0.01), indicando que profesores con más experiencia tienden a experimentar menores niveles de burnout. En el segundo bloque, la esperanza ($\beta = -0.20$, IC: -0.17, -0.02) y el optimismo ($\beta = -0.24$, IC: -0.14, -0.03) mostraron relaciones significativas con el burnout, sugiriendo que ascendentes niveles de esperanza y optimismo están asociados con un menor rango del síndrome de

agotamiento profesional. Finalmente, en el tercer bloque, las dimensiones de engagement, vigor ($\beta = -0.21$, IC: -0.12, -0.02) y dedicación ($\beta = -0.33$, IC: -0.15, -0.05), también se relacionaron con la prevención del agotamiento. Concluyendo que, el capital psicológico junto con el engagement actúa como inhibidores en la aparición del burnout en docentes en la etapa superior. De igual manera, Garcés (2021) por su parte plasmó la intención de este estudio de investigar la conexión entre el Workaholism y el Engagement en docentes universitarios. Se trabajó desde un método numérico y un enfoque no experimental, de nivel correccional con corte transversal. La muestra incluye a 66 docentes de una universidad en Colombia. Con el fin de computar estos dos constructos, se utilizaron la Escala Utrecht de Engagement work y la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa. Las derivaciones revelaron una conexión desfavorable en el exceso de trabajo (0,39) y el trabajo compulsivo (0,36). Como conclusión, se plantea un procedimiento de mediación diseñado para acrecentar el Engagement y evitar el acrecentamiento de Workaholism. De este modo, se encuentra justificado por su ampliación teórica de Colquitt (2001) refiriendo que este factor examina la transparencia y la provisión de explicaciones apropiadas por parte del superior cuando se presentan inconvenientes o las situaciones no son favorables. Asimismo, Donglong et al. (2020) destacan la importancia de la alineación entre las aclaraciones brindadas y las decisiones tomadas en la organización. Esto implica, además, una comunicación clara, participativa y oportuna. Por consiguiente, cuando un empleado siente que recibe información justa, oportuna y relevante de los líderes de la organización, es más probable que quiera dedicar más tiempo a su trabajo, ya que se siente identificado y conectado con las estrategias y prácticas de la organización, encontrándolo desafiante, inspirador y significativo (Quiroz & Muñoz, 2020). Es importante agregar que el engagement en el trabajo se caracteriza el vigor, lo que implica elevados grados de vitalidad y estimulación cognitiva en la labor, junto con el deseo de esforzarse, incluso ante dificultades. También, está presente la dedicación que es una alta implicación laboral y sentimientos de pasión, satisfacción y desafío por la labor. Posteriormente, la absorción significa estar completamente concentrado en el trabajo, sintiendo que el tiempo pasa rápidamente y que es difícil desconectarse debido a la alta concentración y disfrute (Salanova & Schaufeli, 2009). Por ello, este estudio subraya la importancia de que los líderes educativos adopten

prácticas transparentes y comunicativas, asegurando que los colaboradores reciban información clara, oportuna y justa. La transparencia en la comunicación no solo mejora la confianza entre los colaboradores y la administración, sino que también facilita un entorno donde las expectativas y los objetivos son comprendidos por todos incluyendo la implementación de canales de comunicación

Finalmente, como cuarto objetivo específico, se estableció la incidencia de la justicia interpersonal en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. Se habló que, el 92.4 % que tiene una percepción positiva de la justicia informacional posee un engagement alto. En cuanto a la percepción neutra de la justicia informacional, el 6.5% tiene un engagement alto. Mientras tanto, el 1.1% que tiene una percepción negativa de la justicia informacional tiene un engagement medio. Además, la evaluación Pseudo de Cox y Snell señaló que la justicia organizacional es predictora del engagement en un 76,9 %, y según Nagelkerke, en un 77 %. Asimismo, el valor de Pseudo R² de McFadden fue de 0,192. Estos resultados se contrastan con Espejo-Eslava et al. (2022) quienes determinaron la conexión entre el clima organizacional y el engagement laboral en docentes. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño transversal y correlacional. La parte muestral radicó en 126 docentes de educación secundaria, escogidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se destinaron dos medidores instrumentales de clima organizacional y un cuestionario de engagement laboral. Los hallazgos revelaron que el 84,1% de los participantes percibió un clima organizacional favorable, mientras tanto, el 69% reportó un nivel alto de engagement laboral. El análisis de hipótesis confirmó una conexión positiva entre ambas variables, con un p-valor de 0,001 y una potencia de correlación de 0,363, indicando una correlación de magnitud moderada-baja. En conclusión, se encontraron evidencias que sugieren que el clima organizacional incide de manera relativamente menor en el engagement laboral de los docentes. Bajo esta misma línea, Benavente (2023) se centró en explorar el enlace entre la justicia y el clima organizacional entre docentes de un establecimiento educativo. Se llevó a cabo una investigación descriptiva y relacional, de carácter no experimental, con una selección de 60 docentes. Se manejó la Escala de Justicia Organizacional y la adaptación del Cuestionario de Clima Organizacional. Sus

resultados revelaron una fuerte conexión positiva entre la justicia organizacional y el clima de 0,774. Este valor, con un p-valor menor a 0,05, confirma la significancia estadística de esta relación. Además, se encontró una asociación débil y negativa entre la justicia organizacional y el liderazgo, evidenciada de -0,140. Por otro lado, se observará una conexión positiva y significativa entre la justicia organizacional y la cooperación, con un coeficiente de 0,735 ($p < 0,05$). Asimismo, la justicia organizacional y la toma de decisiones mostraron una conexión fuerte y positiva de 0,699 ($p < 0,05$). Se registró una asociación relativamente alta y positiva entre la justicia organizacional y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de 0,726 ($p < 0,05$). Por último, se identificó un vínculo significativo y positivo entre la justicia organizacional y la motivación de 0,684 ($p < 0,05$). Desde la perspectiva teórica Ryff (1989) sustenta que el bienestar psicológico en un colaborador incluye sentirse bien y tener pensamientos positivos (autoaceptación), amigos leales y una capacidad afectiva madura (relaciones positivas), la habilidad para elegir, crear, controlar e influir en su entorno de manera efectiva (dominio del entorno), y tener claros sus objetivos y metas en la vida (propósito), y están vinculados significativamente con los procesos o decisiones sobre la justicia en la distribución de recursos, con las interacciones sociales dentro de la entidad y la información clara y completa proporcionada por los superiores. Estas evaluaciones de los docentes, basadas en su percepción de las organizaciones, ya sean positivas o negativas, permiten la interacción con su entorno y generan satisfacción, creando bienestar psicológico (Colquitt, 2001). Por ello, se comprende que la equidad organizacional puede promover el engagement en los trabajadores, ya que las sensaciones de equidad pueden ser un incentivo clave para lograr obtener herramientas que incentiven al personal o social para conseguir promover conexiones positivas entre los miembros dentro de la entidad.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la justicia organizacional incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada en Piura. Esto se afirma mediante el modelo final que presenta una significancia estadística menor a 0.001, lo que lleva la aceptación de la hipótesis alternativa por los altos valores de Pseudo R cuadrado.

Segunda:

Se estableció que la justicia distributiva tiene una incidencia moderada en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada en Piura. Esto se afirma mediante el modelo final que presenta una significancia estadística menor a 0.001, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa por los valores de Pseudo R cuadrado.

Tercera:

Se estableció que la justicia procedimental incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada en Piura. Esto se afirma mediante el modelo final que presenta una significancia estadística menor a 0.001, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa por los valores de Pseudo R cuadrado.

Cuarta:

Se estableció que la justicia informacional posee una incidencia significativa en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada en Piura. Esto se pone en manifiesto mediante el modelo final que presenta una significancia estadística menor a 0.001, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa por los valores de Pseudo R cuadrado.

Quinta:

Se estableció que la justicia interpersonal incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada en Piura. Esto se comprobó mediante el modelo final que presenta una significancia estadística menor a 0.001, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa por los valores de Pseudo R cuadrado.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Ministerio de Educación, es importante implementar un programa integral de formación y desarrollo enfocado en la equidad y la justicia dentro de la organización incluyendo talleres sobre la relevancia de la justicia organizacional, cómo mantener prácticas equitativas y transparentes, y cómo comunicarse efectivamente con los colaboradores. Además, de realizar evaluaciones periódicas para monitorear la percepción de justicia entre los empleados y hacer ajustes necesarios.

Segunda:

Al área de gestión de talento humano, es necesario establecer políticas claras y transparentes para la distribución de recursos y recompensas dentro de la entidad incluyendo a ejecución de un proceso de análisis del desempeño justo y equitativo que asegure que las recompensas y promociones se basen en méritos objetivos. Además, comunicar regularmente a los colaboradores los criterios y procesos utilizados para la distribución de recursos.

Tercera:

A los coordinadores, Es fundamental diseñar e implementar procedimientos claros y coherentes para el proceso de decisiones dentro de la entidad y deben ser comunicados de manera efectiva a todos los colaboradores para garantizar que comprendan cómo se toman las decisiones y cómo pueden participar en estos procesos a treves de la implementación de comités de revisión de procedimientos puede ayudar a asegurar que estos sean justos y equitativos.

Cuarta:

A los responsables de equipo, es crucial fortalecer la comunicación corporativa mediante la creación de canales efectivos para la diseminación de información relevante y oportuna por medio de la implementación de boletines informativos, reuniones regulares y plataformas digitales para compartir información. Además, entrenar a los dirigentes en competencias de interacción para asegurar que transmitan contenido con claridad y transparente.

Quinta:

A los directores generales, es vital fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y digno mediante la capacitación en habilidades interpersonales para todos los niveles de la organización a través de programas de desarrollo de liderazgo que incluyan módulos sobre cómo tratar a los empleados con respeto y dignidad, cómo manejar conflictos de manera constructiva y cómo proporcionar retroalimentación de manera efectiva. Además, implementar políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación para mantener un ambiente de trabajo positivo.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowits, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. (pp.267-299). New York: Academic Press.
https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/InequityInSocialExchange_Adams.pdf
- Antúnez, P., Rubio-Camacho, E. A., & Kleinn, C. (2021). Prueba de hipótesis en la investigación forestal, agropecuaria y en la ecología: retos y malentendidos sobre el uso de los niveles de significancia de 0.05 y 0.01. *Ecosistemas Y Recursos Agropecuarios*, 8(1).
<https://doi.org/10.19136/era.a8n1.2616>
- Arias, J. L. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas - Primera edición. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A. & Arellano, C. (2020). La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado – Primera Edición. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>
- Arreola, F. M., Pérez, A.Y., & Canizales, J. M. (2023). Percepción de justicia y su efecto moderador en la identidad y compromiso organizacional en la empresa familiar: desarrollo de supuestos teóricos. *Ciencias administrativas*, Vol. (21), Núm. 6.
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/13323/13203>
- Assefa, Y., Moges, B. T., Tilwani, S. A., & Shah, M. A. (2024). The mediating role of leader-member exchange (LMX) in the structural relationship between

organizational justice and employee voice behaviour in higher education. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26242>

Badii, M.H., Guille, A. & Abre, J. L. (2021). Estadísticas para estimación del riesgo. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 16(1), págs. 1-21. [http://www.spentamexico.org/v16-n1/A16.16\(1\)1-21.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n1/A16.16(1)1-21.pdf).

Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook of essential theory and rearch*. Psychology Press is an imprint of the Taylor & Francis Group. <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf>

Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>

Beltrán, C., & Barbona, I. (2019). Regresión Logística y Árboles de Clasificación. Un estudio de simulación para la comparación en el caso de grupos balanceados y desbalanceados. *Revista de Epistemología y Ciencias Humanas*, (11), 130-144. <https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/bc806f78-77e4-4205-8fb1-ea7e6c7150a8/content>

Benavente, A. J. (2023). *Relación entre la justicia organizacional y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa particular, Arequipa 2023*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f05d2b3c-82d1-4679-a077-9cfa990e06c4/content>

Benavides, D., & Pineda, W. (2019). Comparación de eficiencia entre modelos logísticos multinomiales a partir de la aplicación del Test de Vuong. *Universidad Santo Tomas*.

Blasco, C. & Meneghel, I. (2019). "El Impacto de la creatividad en el tecnoflow: Como afecta a las creencias de eficacia y el engagement". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 9-25. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/230/pdf>

- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. Transaction publishers.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MmZQDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=t-XCw9IHtg&sig=yM01Ue1sFniREQ4Uup76670pwKM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Borrego, Y., Orgambídez, A. & Vásquez, O. (2020). Research trends in social intervention. Editorial Dykinson.
https://books.google.com.pe/books?id=TAP2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bravo V. & Rojas I. (2022). Justicia organizacional como variable predictora del work engagement en las organizaciones.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20500.12724/16017>
- Castillo-Alarcón, M. E., & Pirela-Morillo, J. (2021). Pedagogy of love, happiness and playfulness: Trilogy to project humanizing horizons from education. *Ágora De Heterodoxias*, 6(2), 43 - 53. Retrieved from
<https://revistas.uclave.org/index.php/agora/article/view/357>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Colquitt, J.A. (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. *Revista de Psicología Aplicada*, 86 (3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [MEJOREDU] (2020). *Indicadores nacionales de la mejora continua de la educación en México 2021*, Cifras del ciclo escolar 2019-2020.
https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/indicadores_nacionales_2021.pdf
- Corrales, J. A., Atencio, J. G. & Suárez, M. (20224). Análisis estadístico de la resistencia a la compresión y porosidad de concretos elaborados con

- cemento Portland tipo 1 y adicionados CPCA1 y CPCA2 Gaceta Técnica, vol. 25, núm. 1, pp. 4-29. <https://www.redalyc.org/journal/5703/570376055002/570376055002.pdf>
- Díaz, M. (2022). Estadística Inferencial Aplicada – Segunda Edición Revisada y aumentada. Editorial Uninorte. https://books.google.com.pe/books?id=IHCHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A. et al. The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Educ. Rev.* 21, 167–179 (2020). <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>
- Dr. Rafael Hernández, R., Cárdenas, T. N. & Nancy Araceli Hernández, N. A. (2020). Prueba de hipótesis estadística con excel. Amat Editorial. <https://cucea.udg.mx/include/publicaciones/coorinv/pdf/Libro-Prueba-de-hipotesis.pdf>
- Espejo-Eslava, D. M., Flores-Huamán, C. A., Pérez-Coronel, J. S., Santos-Arroyo, L. B. y Paredes-Pérez, M. A. J. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1526/1441>
- Fortin, M., Cropanzano, R., Cugueró-Escofet, N., Nadisic, T., & Van Wagoner, H. (2020). How do people judge fairness in supervisor and peer relationships? Another assessment of the dimensions of justice. *Human Relations*, 73(12), 1632-1663. https://www.researchgate.net/publication/352799530_How_do_people_judge_fairness_in_supervisor_and_peer_relationships_Another_assessment_of_the_dimensions_of_justice
- Francis, L. D. (2019). Organizational justice, sensitivity to injustice and the experience of stress. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 64(1), 451. <https://atrium.lib.uoguelph.ca/items/2a874418-7cf4-4c10-912e-e0aab1555720>

- Gallegos, V. & López, P (2022). Eficacia colectiva docente y liderazgo distribuido, De la creencia a la práctica / Verónica. RIL editores. https://www.google.com.pe/books/edition/Eficacia_colectiva_docente_y_liderazgo_d/sRv7EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=justicia+organizacional&pg=PA162&printsec=frontcover
- Garcés, D. A. (2021). Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un Análisis Correlacional [Tesis de Maestría]. Universidad Internacional de La Rioja [Unir]. <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/12146/Garc%c3%a9s%20Rojas%2c%20Diego%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil, E. Llorens, S. & Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (1), 39-47. Recuperado de: https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_36_1_0039.pdf
- Gómez, G. (2006). Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza: como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico - 1. Ed. Editorial Praxis. https://www.google.com.pe/books/edition/K_sigma/wPSSmNmN9rcC?hl=es-419&gbpv=1&dq=justicia+organizacional&pg=PA101&printsec=frontcover
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1987.4306437>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6, pp. 102-256). México: McGraw-Hill. <https://dehaquizgutierrez.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>

- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Ávila, C. E., & Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 7ma. Edición. McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: its elementary forms*. Harcourt, Brace.
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Instituto Nacional de Estadística e informática [INEI]. (2020). Perú: Brechas de Género 2020 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic-2022-ene-2023.pdf>
- Ismael, F.O., Yeşiltaş, M. & Andrea, S.R. (2021). The Impact of Corporate Social Responsibility on Organisational Citizenship Behaviour, Work Engagement, and Job Embeddedness. *International Journal of Sustainable Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility (IJSECSR)*, Vol. 6, Núm. (1), Págs. 19-29. https://www.researchgate.net/publication/348395529_The_Impact_of_Corporate_Social_Responsibility_on_Organisational_Citizenship_Behaviour_Work_Engagement_and_Job_Embeddedness

- Jang, J., Lee, D.W., & Kwon, G. (2021). An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Public Administration*, 44, 146 – 154. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900692.2019.1672185>
- Lakens D. (2022). Sample Size Justification. *Collabra: Psychology* 8 (1): 33267. doi: <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- Lizasoain, L. (2024). El análisis estadístico de datos en la investigación educativa. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 27(2), 217–232. <https://doi.org/10.6018/reifop.608261>
- Loli, A. E., Llacho, K. P., Pulido, C., Cerón, F., & Vergara, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 25, Núm. (2), 5-23. <https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- Luzuriaga, H. A., Espinosa, C. A., Haro, A. F., & Ortiz, H. D. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS: Histogram and normal distribution: Shapiro-Wilk and Kolmogorov Smirnov applied in SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(4), 596– 607. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Majumdar, A. & Kumar, S. (2021). Organisational and personal predictors of work engagement in India. *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol. 49, Num. 1, Págs. 104-114. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1785392>
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P. & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, Vol.30, Núm. (1), 36 - 49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Marsollier, R. (2021). Burnout y engagement en el análisis organizacional. *Contribuciones y desafíos. Psicología UNEMI*, 5(8), 62-71. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1193/1181>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 272-289.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372019000100272

Martí P. (2012). Determinantes de la eficacia publicitaria actual: el Modelo AMBER (Atención-Motivación-Brand EngagementRespuesta). *Questiones Publicitarias*, (17), 0122-138. <https://ddd.uab.cat/record/186703>

Martínez, I., Youssef-Morgan, C., Chambel, M., & Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: academic engagement and psychological capital resources. *Educational Psychology*, 39(8), 1047-1067. <https://eric.ed.gov/?q=mediator&ff1=subAcademic+Achievement&ff2=locSpain&id=EJ1223929>

Mesurado, B. & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos Y Representaciones*, Vol. 7, Núm. (3), Págs. 12–40. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/327/723>

Molina, M. (2023). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 14(12). <https://doi.org/10.30445/rear.v14i12.1093>

Mubashar, T., Musharraf, S., Kan S. & Butt, T. A. (2022). Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust. *Cogent Psychology* Vol. 9, Núm. (1). <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311908.2022.2080325?needAccess=true>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf

Ossa, C. J., & Jiménez, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos De Administración*, Vol. 34.

https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/33103/26802

- Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 35–48. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664306023/html/>
- Peralta, J., Palacios Gray, J., Tamayo, P. J., Rodríguez, M. A. & Olivares, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de investigación en ciencias de la educación*, Vol. 7, Núm. (27), Págs. 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Pérez, S. A., Topa, G. (2018). Percepciones sobre la responsabilidad social corporativa de las empresas: relación con las actitudes y conductas de sus clientes. *Acción psicológica*, Vol. 15, Núm. (1), págs. 103-120. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-908X2018000100008&script=sci_arttext
- Pérez-Chuecos, R. R. (2017). "Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica". *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 17, 45-60. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2779>
- Quiroz-González E., Muñoz, J. T. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En C. Forero-Aponte, CA. Toscano-del Cairo, SG. Pazmay-Ramos, E. Quiroz-González, JT. Muñoz-Jaramillo. *Engagement y cambio organizacional*. 1a ed., Vol. 9, pág. 20. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c88b0c6-f261-48d2-9b9c-fc4b8989f882/content>
- Ramón, K. L. (2019). Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43105/Ram%c3%b3n_SKL.pdf

- Rengifo, E. (2021). Inferencia básica en muestreo aleatorio simple y estratificado – Primera edición. Editorial Ediciones Popayán Positiva. https://www.researchgate.net/publication/370838139_Libro_Inferencia_Basica_en_Muestreo_Aleatorio_Simple_y_Estratificado_Unicauca_Abril_2022_Profe_Edwin_Rengifo_Canizales_1_Edicion_corregida
- Rodríguez, M. A., Poblano-Ojinaga, E. R., Alvarado, L., González, A., & Rodríguez, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 11(22). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/960/3053>
- Rodríguez-Sánchez, A., Hakanen, J. & Salanova, M. (2020). Building efficacy beliefs through team task engagement and past task performance in contemporary teams. BRQ Business Research Quarterly, 24(2), 129-142. <https://doi.org/10.1177/2340944420924404>
- Romero, H., Real, J. J., Ordoñez, J. L., Gavino, G. E., & Saldarriaga, G. (2022). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. ACVENISPROH Académico. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L.V., Romero Huayta L. S., & Pinedo-Yzaguirre, E. A., (2022). compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol. 14, Núm. (4), Págs. 210-224. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3129/3072>
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión. Ed. Alianza. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística - Primera Edición. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sarmiento, J. C. & Yáñez, J. (2019). Discusiones Políticas y Morales Referentes a la Justicia y su Aporte a la Psicología del Desarrollo Moral. *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 28, núm. 1, pp. 165-179. <https://www.redalyc.org/journal/804/80464438011/html/>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2009). UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Solares, I. G., & Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, Vol. 45, Núm. (182), Págs. 45–68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Stankevičiūtė, Ž. & Savanevičienė, A. (2021). Linkage between Leaders' Behaviour in Performance Management, Organisational Justice and Work Engagement in Public Sector. *Economies*, Vol. 9, Núm. (1), Págs. 15. <https://doi.org/10.3390/economies9010015>
- UNESCO (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>
- Universidad César Vallejo (2022). Código de Ética en Investigación. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>
- Valverde-Urtecho, A. d. R., Bardales-Aguirre, L. B., Solis-Trujillo, B. P. (2022). Modelo Logístico Ordinal de los Factores Asociados al Nivel de Uso de Recursos Digitales en Docentes Universitarios en el Contexto de la COVID-19. En N. Callaos, J. Horne, E. F. Ruiz-Ledesma, B. Sánchez, A. Tremante (Eds.), *Memorias de la Décima Segunda Conferencia*

Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC 2022, pp. 74-78. International Institute of Informatics and Cybernetics.
<https://doi.org/10.54808/CICIC2022.01.74>

Varas, G. A. (2020). Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49382/Varas_MGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vasquez, E. M. & Aranda, C. (2020). Estrés laboral: una perspectiva desde la justicia e injusticia organizacional. *Horiz. Enferm.* Vol. 31, Núm. (1), Págs. 75-90. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/05/1223735/75-90.pdf>

Vásquez, E. M. & Aranda, C. (2020). Organizaciones justas: ¿es posible construirlas? *Visión de futuro*, Vol. 24, Núm. (2).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082020000200005

Vázquez, L. A. (2020). Justicia y apoyo organizacional percibido, efectos en el compromiso. El caso de los cuerpos académicos en una institución de educación superior. [Tesis de doctorado] - Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/3527/1/Tesis_Luis_Arturo_Vazquez_Cuj.pdf

Vega, W. (2019). Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variable 1: Justicia organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la percepción que los empleados tienen de sus organizaciones generando actitudes y conductas que pueden ser tanto favorables como desfavorables (Colquitt, 2001).	Esta variable será valorada a través de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt	D1: La justicia distributiva, se refiere a la evaluación de los colaboradores sobre lo que reciben de la organización en relación con su esfuerzo laboral (Colquitt, 2001).	- Igualdad - Necesidad - Equidad	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Ordinal de tipo Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Negativo (28 – 65)
		D2: La justicia procedimental, se relaciona con la percepción de los trabajadores de que las recompensas obtenidas de la organización resultan de un proceso equitativo (Colquitt, 2001).	- Consistencia - Libre de sesgos - Precisión - Corrección - Ética	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14		Neutro (66 – 103)
		D3: La justicia informacional, examina la veracidad y la provisión de justificaciones adecuadas por	- Cortesía - Cooperación - Reconocimiento	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21		positivo (104 – 140)

parte del jefe cuando surgen problemas o las cosas no van bien (Colquitt, 2001). - Retroalimentación

D4: La justicia interpersonal, se enfoca en cómo un jefe trata a un empleado con respeto y dignidad (Colquitt, 2001).

- Trabajo	22, 23, 24,
- Información	25, 26, 27
- Decisiones	y 28

Nota: Adaptado

Greenberg, J. & Colquitt, J. (2005). Handbook of organizational justice. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Blader_Handbook%20of%20Org%20Justice.pdf

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Variable 2: Engagement

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es un estado mental positivo y gratificante en relación al trabajo, además, lo visualizan como estado emocional y cognitivo que es duradero y significativo, no está limitado a un objeto, evento, individuo o acción	Esta variable será valorada a través de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo de Schaufeli & Bakker, instrumento que posee 17 ítems con tres dimensiones.	D1: vigor, se refiere a tener mucha energía mientras se trabaja, junto con la persistencia y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. Incluso cuando surgen problemas, el trabajador no se cansa fácilmente. Es la parte conductual y energética del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009). D2: Dedicación, implica entusiasmo, inspiración y orgullo por el trabajo. También incluye sentirse involucrado y conectado con el trabajo, encontrándolo significativo y desafiante. Es la parte emocional del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).	- Energía - Fuerza - Persistencia - Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal de tipo Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Regularmente 5: Bastante 6: Casi siempre 7: Siempre	Bajo: (23 – 69) Medio: (67 – 116) Alto: (117 – 161)

específica
(Schaufeli &
Bakker, 2009)

D3: Absorción, significa estar completamente concentrado y feliz haciendo el trabajo, tanto que es difícil dejarlo y el tiempo pasa rápidamente. - Concentración
Es decir, un estado de disfrute óptimo - Atención 16, 17, 18,
donde se tiene total control, la mente y - Felicidad 19, 20, 21,
el cuerpo están en armonía, y se - Involucramient 22 y 23
disfruta intrínsecamente de la o
actividad. Es la parte cognitiva del
compromiso con el trabajo (Salanova
& Schaufeli, 2009).

Nota: Adaptado

Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión. Ed. Alianza.

https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2003). UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

2. Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA QUE MIDE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Graciela del Pilar Odar Adrianzén, con Nro. DNI. 7280008, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lee y selecciona la opción que mejor refleje tu experiencia en relación con la justicia organizacional, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente para cada pregunta.

Variable 1: Justicia organizacional

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

V1. Justicia Organizacional	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Justicia distributiva	1	2	3	4	5
1) Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo.					
2) Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado.					
3) Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.					
4) Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.					
5) Tengo las mismas oportunidades de ascenso que mis colegas.					
6) Tengo acceso justo a los recursos necesarios para realizar mi trabajo.					

Dimensión 2: Justicia procesal	1	2	3	4	5
7) Puedo expresar mis opiniones y sentimientos sobre los procedimientos de recompensas.					
8) Tengo influencia en las recompensas que obtengo.					
9) Los procedimientos de recompensas se aplican igual a todos los empleados.					
10) Los procedimientos de recompensas se aplican sin prejuicios					
11) Los procedimientos de recompensas se basan en información precisa.					
12) Puedo solicitar las recompensas laborales que merezco.					
13) Los procedimientos de recompensas siguen estándares éticos y morales					
14) Los objetivos y metas que debo alcanzar para recibir recompensas son apropiados y alcanzables.					
Dimensión 3: Justicia interpersonal					
15) Mi jefe me trata de manera educada.					
16) Mi jefe me trata con dignidad.					
17) Mi jefe me trata con respeto.					
18) Mi jefe evita hacer chistes o comentarios inapropiados					
19) Mi jefe se preocupa por mi desarrollo y éxito profesional.					
20) Mi jefe aprecia el trabajo que realizo.					
21) Mi jefe reconoce y valora mis esfuerzos y logros.					
Dimensión 4: Justicia informacional					
22) Mi jefe ha sido sincero en la comunicación conmigo.					
23) Mi jefe explica bien los procedimientos que usa para recompensar mi trabajo.					
24) Las explicaciones de mi jefe sobre recompensas son razonables.					
25) Mi jefe me informa detalles a tiempo sobre mi trabajo.					
26) Mi jefe considera las necesidades de los empleados al comunicarse.					
27) Puedo solicitar información adicional a mi jefe cuando lo necesito.					
28) Recibo toda la información necesaria para entender cómo se deciden mis recompensas.					

ESCALA QUE MIDE ENGAGEMENT

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Graciela del Pilar Odar Adrianzén, con Nro. DNI. 7280008, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lee y selecciona la opción que mejor refleje tu experiencia en relación con engagement, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente para cada pregunta.

Variable 2: Engagement

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 7

Casi siempre (CS) = 6

Bastante (B) = 5

Regularmente (R) = 4

Algunas veces(AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

V2. Engagement	N	CN	AV	R	B	CS	S
Dimensión 1: Vigor	1	2	3	4	5	6	7
1) Me siento lleno de energía en mi trabajo.							
2) Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3) Tengo ganas de ir a trabajar por las mañanas.							
4) Puedo trabajar durante largos períodos.							
5) Soy muy persistente en mi trabajo							
6) Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien.							
7) Me siento realizado por el esfuerzo que dedico a mi trabajo.							
Dimensión 2: Dedicación							
8) Mi trabajo es importante y desafiante.							
9) Estoy entusiasmado con mi trabajo							
10) Mi trabajo me inspira							
11) Estoy orgulloso del trabajo que hago							

12) Tengo un trabajo muy retador							
13) Me siento involucrado y conectado con mi trabajo.							
14) Me entusiasma enfrentar nuevos desafíos laborales.							
15) Estoy intrínsecamente motivado para alcanzar la excelencia en mi trabajo.							
Dimensión 3: Absorción							
16) Trabajo sin darme cuenta del tiempo.							
17) Ignoro lo que sucede a mi alrededor cuando trabajo.							
18) Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
19) Me sumerjo por completo en mi trabajo.							
20) Me dejo llevar por mi trabajo.							
21) Me resulta complicado desconectar de mi trabajo.							
22) Estoy en sintonía con mi trabajo							
23) Trabajar en lo que amo me llena de felicidad y satisfacción.							

Muchas gracias

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, **ODAR ADRIANZEN GRACIELA DEL PILAR**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, PIURA, 2024**”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es **DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, PIURA, 2024**. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **15 MINUTOS** y se realizará por medio de un **FORMULARIO GOOGLE FORMS**, las respuestas anotadas serán codificadas 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, si 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 Investigadora **ODAR ADRIANZEN GRACIELA DEL PILAR** email: **ps.graciela22@gmail.com** y docente Asesor **ASMAD MENA GIMMY ROBERTO** email: **jim40jim40@gmail.com**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 30 de junio del 2024



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	Solicitar corrección
CHICOMA SECLÉN, KAREN JULISSA DNI 74118201	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 26/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERÚ	
CHICOMA SECLÉN, KAREN JULISSA DNI 74118201	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 13/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERÚ	
CHICOMA SECLÉN, KAREN JULISSA DNI 74118201	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 31/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERÚ	

**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
NARRO RUIZ, INECITA ROSMERY DNI 71053810	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
NARRO RUIZ, INECITA ROSMERY DNI 71053810	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
NARRO RUIZ, INECITA ROSMERY DNI 71053810	MAESTRA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/10/2017 Fecha egreso: 19/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

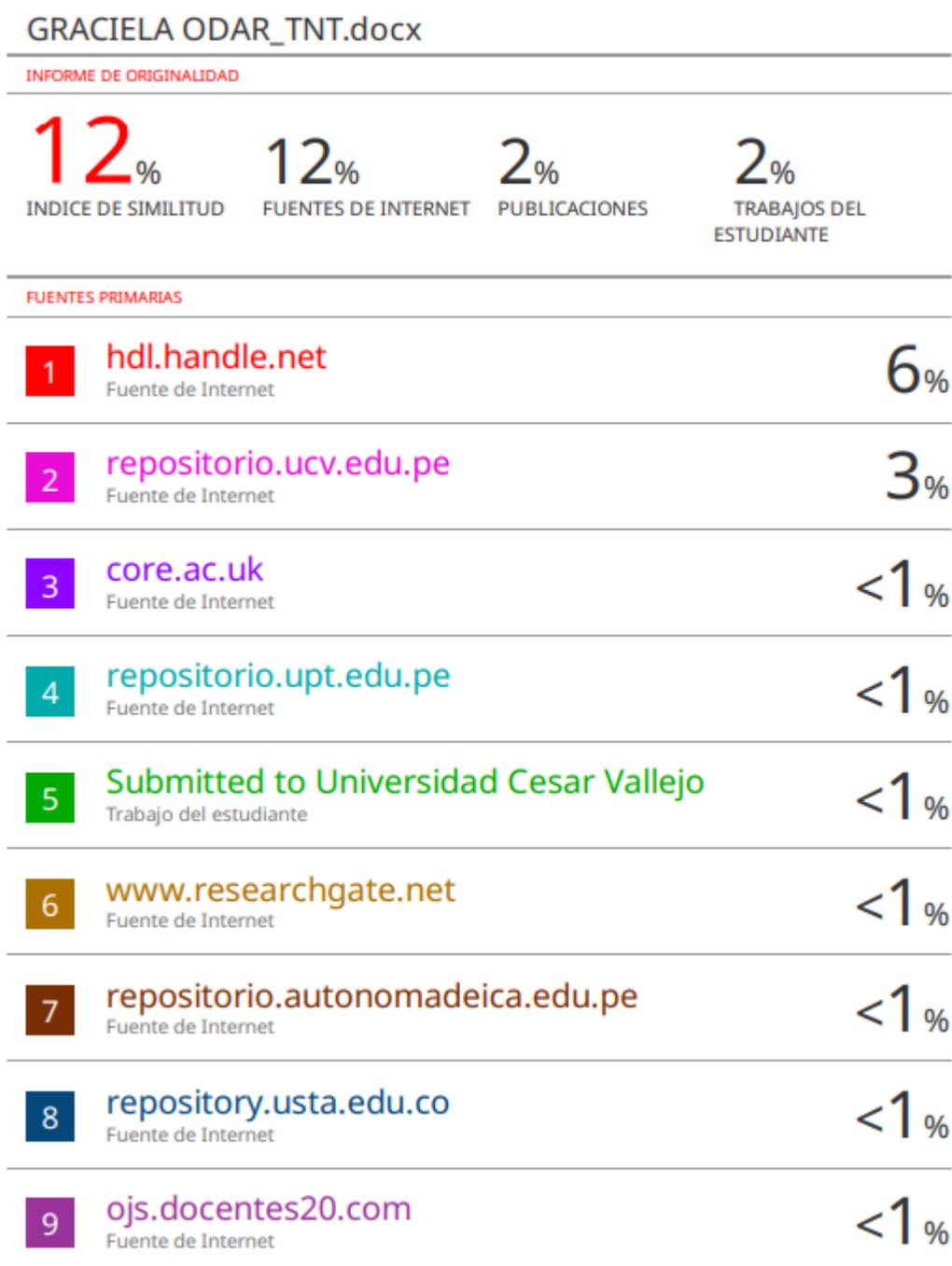
**PERÚ**

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
JIBAJA BALLADARES, JESUS ALFONSO DNI 03681943	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 14/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
JIBAJA BALLADARES, JESUS ALFONSO DNI 03681943	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 23/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
JIBAJA BALLADARES, JESUS ALFONSO DNI 03681943	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 28/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 20/06/2015 Fecha egreso: 31/03/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.



6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024						
AUTOR: Odar Adrianzén Graciela del Pilar						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			<i>Variable 1: Justicia organizacional</i>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
General: ¿Cómo incide la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024? Específicas 1. ¿Cómo incide la justicia distributiva en el engagement	General: Determinar la incidencia de la justicia organizacional en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.	General: La justicia organizacional incide significativamente en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. Específicas 1. La justicia distributiva incide significativamente en	D1: La justicia distributiva, se refiere a la evaluación de los colaboradores sobre lo que reciben de la organización en relación con su esfuerzo laboral (Colquitt, 2001).	- Igualdad - Necesidad - Equidad	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Negativa (28 – 65) Neutra (66 – 103) Positiva (104 – 140)
			D2: La justicia procedimental, se relaciona con la	- Consistencia - Libre de sesgos - Precisión	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	

<p>en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?</p> <p>2. ¿Cómo incide la justicia procedimental en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?</p>	<p>Específicas</p> <p>1. Establecer la incidencia de la justicia distributiva en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.</p>	<p>el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada, Piura2024.</p> <p>2. La justicia procedimental incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.</p>	<p>percepción de los trabajadores de que las recompensas obtenidas de la organización resultan de un proceso equitativo (Colquitt, 2001).</p>	<p>- Corrección - Ética</p>		
<p>3. ¿Cómo incide la justicia informativa en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?</p>	<p>2. Establecer la incidencia de la justicia procedimental en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.</p>	<p>3. La justicia informativa incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.</p>	<p>D3: La justicia informativa, examina la veracidad y la provisión de justificaciones adecuadas por parte del jefe cuando surgen problemas o las cosas no van bien (Colquitt, 2001).</p>	<p>- Trabajo - Información - Decisiones</p>	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21</p>	

4. ¿Cómo incide la justicia interpersonal en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024?	3. Establecer la incidencia de la justicia informativa en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024. 4. Establecer la incidencia de la justicia interpersonal en el engagement en docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.	4. La justicia interpersonal incide significativamente en el engagement de los docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024.	D4: La justicia interpersonal, se enfoca en cómo un jefe trata a un empleado con respeto y dignidad (Colquitt, 2001).	<ul style="list-style-type: none"> - Cortesía - Cooperación - Reconocimiento - Retroalimentación 	22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28	
			Variable 2: Engagement			
			D1: Vigor, se refiere a tener mucha energía mientras se trabaja, junto con la persistencia y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. Incluso cuando surgen problemas, el trabajador no se cansa fácilmente. Es la parte	<ul style="list-style-type: none"> - Energía - Fuerza - Persistencia - Motivación 	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	

			conductual y energética del compromiso con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).			
			<p>D2: Dedicación, implica entusiasmo, inspiración y orgullo por el trabajo. También incluye sentirse involucrado y conectado con el trabajo, encontrándolo significativo y desafiante. Es la parte emocional del compromiso con el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo - Propósito - Retador - Orgullo 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15	

			(Salanova & Schaufeli, 2009).			
			<p>D3: Absorción, significa estar completamente concentrado y feliz haciendo el trabajo, tanto que es difícil dejarlo y el tiempo pasa rápidamente. Es decir, un estado de disfrute óptimo donde se tiene total control, la mente y el cuerpo están en armonía, y se disfruta intrínsecamente de la actividad. Es la parte cognitiva del compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concentración - Atención - Felicidad - Involucramiento 	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23	

			con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).			
--	--	--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal con corte transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: La población estará accedida por 92 docentes de psicología de una universidad privada en la ciudad Piura.</p> <p>Muestra: Se trabajará una muestra censal. Por esta razón, la muestra estará compuesta por 92 docentes de psicología de una universidad privada, Piura, 2024</p> <p>Muestreo No se realizará ningún tipo de muestreo porque la muestra es censal.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Escala de Justicia Organizacional Nro. Ítems: 28</p> <p>De la V2: Escala de Engagement Nro. Ítems: 23</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa Excel y SPSS V. 27 para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Prueba de normalidad de los datos y prueba estadística de regresión logística ordinal.</p>

7. Prueba piloto

Coeficiente	Interpretación
De 0.53 a menos	Confiabilidad nula
De 0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
De 0.60 a 0.65	Confiable
De 0.66 a 0.71	Muy confiable
De 0.72 a 0.99	Confiabilidad excelente
1.00	Confiabilidad perfecta

Tabla de confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
V1: Justicia organizacional	,980	28
V2: Engagement	,983	23

8. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Veintiséis de Octubre, 03 de julio de 2024

Carta N°007-2024-DG-UCV

Estimada estudiante,
Graciela del Pilar Odar Adrianzén

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez indicar que se ha recibido la Carta P. 00003-2024-UCV-VA-UV-POS/DA donde se informa que, ***en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado: “JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, PIURA, 2024”.***

Por lo expuesto, manifestar que ACEPTAMOS, realice la aplicación del proyecto de tesis en nuestro campus.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle mis sentimientos de respeto y aprecio personal e institucional.

Atentamente,



Dr. Alcibiades Sime Marques
Director General
UCV Piura



9. Distribución de condiciones laborales de los docentes

Tabla de distribución de condiciones laborales de los docentes

	Nº. de condición laboral
Docentes de tiempo parcial	31
Docentes de tiempo completo	45
Jefe de prácticas	14

10. Baremos las variables de estudio y sus dimensiones

Tabla de baremos las variables de estudio y sus dimensiones

Variable independiente	Negativa	Neutra	Positiva
Justicia Organizacional	28 – 65	66 – 103	104 – 140
D1: Justicia distributiva	6 – 14	15 – 23	24 – 30
D2: Justicia procesal	8 – 18	19 – 29	30 – 40
D3: Justicia interpersonal	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D4: Justicia interpersonal	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Variable dependiente	Bajo	Medio	Alto
Engagement	23 – 69	67 – 116	117 – 161
D1: Vigor	7 – 21	22 – 36	37 – 49
D2: Dedicación	8 – 24	25 – 41	42 – 56
D3: Absorción	8 – 24	25 – 41	42 – 56

11. Fichas técnicas de las variables de estudio adaptadas a la realidad problemática

Ficha técnica de la variable de Justicia organizacional

Nombre	: Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC)
Autor	: Jason A. Colquitt
Año	: 2001
Adaptador por	: Graciela del Pilar Odar Adrianzén
Año de adaptación	: 2024
Lugar	: Universidad privada de Piura
Objetivo	: Evaluar la percepción de justicia organizacional
Aplicación	: Docentes de psicología de una universidad privada de Piura
Dimensiones	: Justicia distributiva, Justicia procesal, Justicia interpersonal y Justicia informacional.
Niveles y Rangos	: Negativa (28 – 65), Neutra (66 – 103) y Positiva (104 – 140)
Confiabilidad	: Excelente. Alfa de Cronbach = 0.980
Escala de medición	: Ordinal / Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems	: 28
Tiempo	: 5 a 10 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable de Engagement

Nombre	: Utrecht work engagement scale
Autor	: Wilmar B. Schaufeli y Arnold B. Bakker
Año	: 2009
Adaptador por	: Graciela del Pilar Odar Adrianzén
Año de adaptación	: 2024
Lugar	: Universidad privada de Piura
Objetivo	: Medir el nivel de engagement
Aplicación	: Docentes de psicología de una universidad privada de Piura
Dimensiones	: Vigor, Dedicación y Absorción
Niveles y Rangos	: Bajo (23 – 69), Medio (67 – 116) y Alto (117 – 161)
Confiabilidad	: Excelente. Alfa de Cronbach = 0.983
Escala de medición	: Siempre (S) = 7, Casi siempre (CS) = 6, Bastante (B) = 5, Regularmente (R) = 4, Algunas veces (AV) = 3, Casi nunca (CN) = 2, Nunca (N) = 1
Cantidad de ítems	: 23
Tiempo	: 5 a 10 minutos aproximadamente

11. Prueba de normalidad y fiabilidad

Tabla de prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Justicia organizacional (Agrupada)	,540	92	,000	,237	92	,000
D1V1: Justicia distributiva (Agrupada)	,533	92	,000	,267	92	,000
D2V1: Justicia procesal (Agrupada)	,527	92	,000	,359	92	,000
D3V1: Justicia interpersonal (Agrupada)	,533	92	,000	,267	92	,000
D4V1: Justicia informacional (Agrupada)	,531	92	,000	,295	92	,000

Tabla de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1: Justicia organizacional	,972	28
V2: Engagement	,952	23