



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de  
ventas de empresas privadas Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Pala Avila, Gianfranco Martin ([orcid.org/0000-0003-3725-2263](https://orcid.org/0000-0003-3725-2263))

**ASESORA:**

Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth ([orcid.org/0000-0002-4859-3509](https://orcid.org/0000-0002-4859-3509))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO-PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mi familiar, mis padres, quienes son el soporte diario de mi existencia, encargados de permitirme desarrollar y lograr los éxitos académicos hasta la fecha. Asimismo a mi hija quien es mi motivo a seguir, la encargada de promover mi desarrollado académico de forma diaria.

Asimismo dedico la presente investigación a mis docentes académicos, quienes gracias a su exigencia y actividad grupal, me permitieron llegar hasta donde estoy, promoviendo mi esfuerzo y logrando así un mejor desarrollo en el conocimiento de la psicología.

## **Agradecimiento**

Agradezco la presente investigación a mi familia, quienes a través de su paciencia y orgullo, me permitieron darme cuenta de la capacidad de avanzar, de esforzarme de forma recurrente en el campo académico, logrando así un adecuado desempeño calificado. Por su parte, agradezco la presente investigación al Dr. José Rodríguez, quien se encuentra descansando, ya que sin su apoyo, soporte y guía, no podría seguir estudiando y encontrarme así en el último peldaño de mi carrera estudiantil.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Justicia organizacional y Calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023.", cuyo autor es PALA AVILA GIANFRANCO MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

TRUJILLO, 08 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH <b>DNI:</b> 40055776 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4859-3509	Firmado electrónicamente por: PTIRADO el 07-02- 2024 10:34:51

Código documento Trilce: TRI - 0725691



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PALA AVILA GIANFRANCO MARTIN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional y Calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023.", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GIANFRANCO MARTIN PALA AVILA <b>DNI:</b> 75510496 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3725-2263	Firmado electrónicamente por: PGIANM el 08-01-2024 19:18:38

Código documento Trilce: TRI - 0725692

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del Autor .....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo. ....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	16
3.5 Procedimiento.....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES. ....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1. Prueba de homogeneidad entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023. ....	19
Tabla 2. Niveles de justicia organizacional en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.....	20
Tabla 3. Niveles de calidad de vida en el personal de ventas de empresas privadas, 2023. ....	22
Tabla 4. Relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.....	24

## Resumen

La presente investigación presentó como objetivo general determinar la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en colaboradores del área de ventas de empresas privadas, 2023. La investigación se estructuró en una metodología de tipo no experimental, de diseño descriptivo-correlacional, empleando una muestra conformada por 250 colaboradores de distintas empresas del rubro retail. Para la evaluación se empleó el instrumento de justicia organizacional de Colquitt y la escala de calidad de vida laboral. Los resultados permitieron observar un mayor porcentaje en el nivel muy alto (37.7%) y alto en justicia organizacional (44.6%), en el factor inferencial, se llegó a determinar la presencia de una relación muy significativa de tipo directa entre justicia organizacional y calidad de vida laboral ( $Rho = .950$ ;  $p < .01$ ), concluyendo así que la percepción adecuada en el trabajo, incide en el grado de satisfacción de necesidades presentes en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** Justicia organizacional, percepción, calidad de vida laboral, atención al cliente.



## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational justice and quality of work life in collaborators in the sales area of private companies, 2023. The research was structured in a non-experimental methodology, with a descriptive-correlational design, using a sample made up of 250 employees from different companies in the retail sector. For the evaluation, Colquitt's organizational justice instrument and the quality of work life scale were used. The results allowed us to observe a greater percentage at the very high level (37.7%) and high in organizational justice (44.6%), in the inferential factor, the presence of a very significant direct relationship between organizational justice and quality was determined. of working life ( $Rho = .950$ ;  $p < .01$ ), thus concluding that adequate perception at work affects the degree of satisfaction of needs present in the workplace.

**Keywords:** Organizational justice, perception, quality of work life, customer Support.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

El campo empresarial, se caracteriza actualmente como un terreno volátil, en donde la supervivencia o extinción empresarial, dependerá de la inversión y búsqueda de la sostenibilidad en cada entidad, optando de esta forma por la integración de herramienta tecnológicas, con la finalidad de disminuir y optimizar el progreso de producción de forma tradicional, produciendo de forma adversa el incremento del nivel de competencia entre distintas empresas, con la finalidad de mantenerse activos en la fluctuación económica (Díaz, et al., 2020).

Estos niveles de competencia en el aspecto empresarial, ha generado un panorama incierto para las organizaciones, optando por ubicarse en una modificación constante en los procesos de producción, lo cual suele generarse por parte del área administrativa o gerencial, parte encargada que deberán evaluar la adquisición de herramientas tecnológicas como también la eliminación de etapas de producción, a fin de lograr un mayor índice de rentabilidad en su función (Blaga, 2020).

Por otra parte, se estimó como elemento principal la inversión en el cuidado y la búsqueda del personal adecuado para la primera línea de atención y desarrollo del producto o servicio de la empresa, por lo cual se optó por instaurar un área enfocada en el recursos humano, las cual estará centrada en la clasificación, desarrollo y motivación del personal de trabajo (True y Sejati, 2020).

Es así que el área de recurso humano, se deberá orientar a alcanzar la eficacia y eficiencia con el fin de lograr altos estándares de rendimiento, basados en la mejora del desempeño de los colaboradores, logrando de esta manera una ventaja competitiva para la obtención de ganancias a diferencias de las demás empresas (Armijos, et al., 2019). A pesar de ello, la gestión del recurso humano, no se encuentra estandarizada de forma general en las empresas, ciertas entidades lo catalogan como la forma o funcionamiento de buscar persona con conocimientos, habilidades y capacidades para lograr una ventaja competitiva, a través de la adquisición del personal con capacidades adecuadas en el desempeño organizacional (Espinoza, 2018).

Actualmente, la satisfacción laboral no se observa en todas las empresas, dado que algunas entidades obvian la necesidad de emplear programas que busquen capacitar, generar un espacio de recreación y fomentar el trabajo colaborativo (Cabanilla, et al., 2022). Con mayor incidencia en los colaboradores encargados de atender y dirigir hacia los posibles clientes de la entidad, esto debido a la carga de afección al momento de interactuar con otros clientes y de misma manera, la realización de tareas de forma múltiple (Suárez, 2019).

Un estudio generado por Juca y Robles (2019) en una empresa estatal de Ecuador, permitió observar que el personal de atención, percibe a la empresa como injusta en el factor distributivo (51%); de igual forma en una justicia procedimental (50%), y el nivel de información proporcionado por la empresa (51%), generando de esta manera una percepción deficiente sobre el tipo de funcionamiento de la entidad.

De igual forma, un estudio generado de forma nacional, en una empresa estatal, permitió observar que los trabajadores sienten que la empresa no emite una adecuada distribución de recompensa, refiriendo así un sentido de injusticia en el proceso de trabajo y la medición de beneficios otorgados en base al desempeño o productividad de los colaboradores (73%) (Loli, et al., 2022).

Este resultado se presenta de igual forma en empresas privadas vinculadas con la venta de productos tangibles, observando que del total de evaluado, el 44% refiere sentir un promedio de justicia distributiva medio-bajo y de igual forma el 40% refiere sentir que no existe una adecuada distribución de funciones entre las demás áreas laborales (Soto, 2022).

Una inadecuada percepción de la justicia organizacional, llegará a influir positivamente en el conflicto laboral, llegando a generar desinterés, actitudes erráticas, y una disminución en el respeto y honestidad (Andrade, Ramírez y Rueda, 2019), asimismo influirá en la presencia de aburrimiento en la empresa, llegando a afectar el interés o deseo de integración (Rubio, 2018). Por otra parte, una inadecuada justicia social, influirá en la baja adaptabilidad de la empresa, poca capacidad de cambio, inflexibilidad en la toma de decisiones, y un apoyo colaborativo entre las áreas (García, et al., 2023).

Produciendo de esta manera una inadecuada estabilidad de calidad de vida laboral, la cual significará una apreciación sobre el sentido de seguridad y salud brindada por la empresa enfocada a la organización a la que pertenece. Este aspecto indicará un estado completo de bienestar físico y social que se estima en la persona, indicando una adecuada capacidad de afrontar y solucionar enfermedades biológicas (Patlán, 2017).

De esta manera, el sentido de bienestar vinculado con el factor organizacional, referirán a la serie de factores ligados a la adaptación de los cambios dinámicos en las organizaciones, estableciendo una adecuada participación en la solución de problema, plantear una adecuada toma de decisiones y establecer altos niveles de productividad en el factor laboral, como en distintas áreas del desarrollo personal (Castro, et al., 2018).

Una percepción de la calidad de vida laboral inadecuada, afectará en gran medida el interés del personal en el trabajo, producirá una baja motivación, disminución en su desempeño, un sentido de baja autoestima y en cierta forma, incidirá en el desinterés de la práctica actividades recreativas de forma personal (Montoya, et al., 2020).

Ante lo mencionado, se observa que las empresas, no establecen un adecuado interés en la práctica de técnicas o estrategias que genere una adecuada gestión del talento humano a través de la mejora en la justicia organizacional. Adicional a ello, se percibe niveles inadecuado de la calidad de vida organizacional, incidiendo de esta manera postular la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023?.

La presente investigación se justifica en el sentido teórico, a través de la recolección y análisis de los distintos conceptos y teorías propuestas de las variables de estudio. En base al sentido práctico, la investigación generará la medición del comportamiento de la variable en una población de interés para estimar la manifestación en la sociedad.

En base al pilar social, la presente investigación, servirá como base para la aplicación de futuros programas que lleven por objetivo fomentar el sentido de

justicia social e incrementar la calidad de vida organizacional. Finalmente, la justificación metodológica, se establece en base al empleo de instrumentos estandarizados, permitieron observar el índice de confiabilidad al momento de aplicar las escalas de evaluación para obtener la resolución de los objetivos de investigación.

Como objetivo general se plantea Determinar la relación entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023. Como objetivos específicos, se postula, Identificar la relación entre la dimensión justicia distributiva y Calidad de vida laboral; Identificar la relación entre la dimensión justicia procedimental y calidad de vida laboral; Identificar la relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral y evaluar la relación entre la dimensión justicia informativa y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.

En base a las hipótesis de la investigación se plantea que Existe relación entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023. En base a las hipótesis específicas, se observa Existe relación entre la dimensión justicia distributiva y Calidad de vida laboral; Existe relación entre la dimensión justicia procedimental y calidad de vida laboral; Existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral y Existe relación entre la dimensión justicia informativa y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales observados en la revisión teórica, se llegó a observar la investigación propuesta por Marium, et al. (2023), planteando como finalidad evaluar la justicia y sus índices de calidad de vida en el personal de recepción de distintos hoteles. La investigación empleó la técnica de la encuesta, estableciendo un análisis cuantitativo, sin manipulación de variables. La muestra se conformó por 281 a través de los cuales se llegó a observar los siguientes resultados, se evidenció la existencia de una relación positiva de tipo significativa ( $r = .271$ ;  $p < .05$ ) indicando así, a mayor justicia organizacional, mayor será el nivel de calidad de vida laboral, adicionalmente, se llegó a observar que la justicia organizacional, se encuentra vinculada altamente significativa con el índice de clima organizacional ( $r = .369$ ;  $p < .01$ ).

La investigación realizada por Sahni (2021), elaboró una investigación en base a las variables de calidad de vida y el compromiso organizacional. La investigación es de tipo sustantiva de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 312 colaboradores, a los cuales se les aplicó la estructura de medición de la calidad de vida y la el inventario de compromiso. Los resultados permitieron observar una relación positiva de nivel significativa ( $r = .67$ ;  $p < .05$ ), concluyendo a mayor calidad de vida, mejor será el compromiso organizacional.

La investigación propuesta por De Andrade, et al. (2019). Plantea el objetivo de evaluar la relación entre calidad de vida y el sentido de justicia en las organizaciones de servidores públicos. La investigación se basó en el análisis del comportamiento de la variable, evitando manipulación del comportamiento, en base a los participantes, se estableció una muestra conformada por 134 colaboradores, a los cuales se les aplicó el inventario de Calidad de Vida laboral y la Escala de justicia organizacional. Los resultados permitieron evidencia la existencia de una relación significativa de tipo positiva ( $r = .425$ ;  $p < .05$ ).

Finalmente, el estudio internacional elaborado por Quintero (2018), busca identificar la influencia entre la justicia y calidad de vida dentro de una empresa en Colombia. El tipo de cuantitativo de diseño correlativo, empleando una muestra de 244 empleados en el área de producción minera, a los cuales se les aplicó el inventario

justicia organizacional y la escala de calidad de vida laboral. Los resultados permitieron identificar una relación positiva del significativo ( $r = .426$ ;  $p < .05$ ).

En el factor nacional, se observa la investigación propuesta por Robles y Corillocilla (2023) en donde se planteó la finalidad de evaluar el nivel de influencia entre compromiso y la calidad de vida en las organizaciones. La investigación empleó como diseño el método sustantivo, correlacional, empleando una muestra de 120 docentes. Los resultados permitieron observar la presencia de una calidad de vida organizacional de nivel media (30.5%) y una baja percepción de compromiso (47.1%), en el aspecto inferencial, se observó una relación positiva baja de nivel significativo ( $r = .176$ ;  $p < .05$ ).

Melo y Palomino (2022), plantearon la finalidad de observar la influencia entre justicia y la percepción de bienestar laboral de la empresa Noatum, la investigación fue de tipo cuantitativa de diseño correlacional. La muestra se conformó por 100 colaboradores del nivel operativo, a los cuales se les aplicó la Escala de justicia organizacional y el Cuestionario de bienestar laboral, permitieron observar la prevalencia de una percepción alta en justicia organizacional (77.5%), de igual forma el bienestar laboral, la cual se llegó a observar en un nivel alto (66.2%). En el factor inferencial, se determinó una relación significativa entre justicia y el bienestar laboral considerado dentro de la entidad empresarial ( $\chi^2 = 22.15$ ).

Por otra parte, la investigación propuesta por Bárcena y Luque (2019), plantea como objetivo la percepción de justicia y calidad de vida en docentes. La investigación es de tipo sustantiva, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 45 docentes, estimando como resultados una relación positiva de nivel significativa ( $r = .521$ ;  $p < .05$ ).

Finalmente, la investigación propuesta por Cañahuara (2019) plantearon la investigación de índice de justicia y la motivación de los colaboradores de una municipalidad. La investigación es de tipo sustantiva, de diseño correlacional, empleando la Escala de motivación laboral y el inventario de justicia organizacional. Los resultados permitieron observar una relación positiva de tipo significativa ( $r = .453$ ;  $p < .05$ ).

La justicia es un aspecto filosófico de índole jurídico de carácter universal que ha llegado a preservar durante la historia, generándose una constante evaluación de su desarrollo (Arrabal, 2022). Siguiendo lo establecido por Aristóteles, la justicia puede observarse desde tres aspectos: la distributiva, basada en principios reguladores sobre el honor, dinero y o respaldo, generado en una comunidad; la justicia conmutativa, la cual regula las relaciones y transacciones; y finalmente la jurídica, organizada por el factor político-social que tiene como propósito establecer lineamientos invulnerables para asegurar una adecuada convivencia (Leandro, 2018).

Desde el marco jurídico, la justicia, supone un conjunto de leyes estrictas, las cuales deberán ser respetadas por igual, a fin de garantizar y establecer un adecuado resguardo de los derechos de las personas de manera que se disminuya la disposición de obstaculizar o afligir los derechos constituciones de toda persona, plasmados en la constitución o carta magna (Ahmed, 2021). De esta forma, la justicia es un proceso defendido por la parte judicial efectiva, la cual tendrá el deber de administrar los complementos particulares o justiciables, a fin de defender los derechos de cada individuo (Agnelli, et al., 2019).

Lo expuesto en el aspecto social y judicial, no es distinta a la definición en el campo organizacional, en donde la justicia, hace mención a la percepción que tienen los colaboradores, en base a la distribución, remuneración y sentido de satisfacción por parte de la entidad a la cual pertenecen (Ríos y Loli, 2019). De esta manera, el sentido de equidad, deberá establecerse en el proceso de toma de decisiones, permitiendo una distribución de tareas y funciones por áreas, buscando el bienestar de los colaboradores, evitando la sobrecarga de trabajo e influyendo en un adecuado clima laboral (García, et al., 2018).

La equidad en las organizaciones, permite generar un sentido de justicia social, a través de la ampliación de las capacidades productivas de los colaboradores, fortaleciendo así el talento humano. Este proceso de mejora y desarrollo de las organizaciones, se maneja a través del aspecto administrativo, en donde la gestión de funciones, instaurará un carácter flexible en las organizaciones, planificando estrategias que perduren durante el cumplimiento de las funciones de los colaboradores (Jimbo, 2019).



Ante lo expuesto, la justicia en las organizaciones se conceptualiza como la distribución de funciones, evocando en los trabajadores un adecuado ambiente laboral, aspecto que puede influir en los niveles de productividad y desempeño de los integrantes de la empresa, promoviendo un adecuado cumplimiento de sus funciones, la cual estará vinculada con la propuesta de remuneración integrada (Ríos y Loli, 2019).

La distribución adecuada de actividades, tiene por objetivo evitar la sobrecarga de funciones del empleado, asimismo promueve el adecuado desarrollo y la recreación de los colaboradores, generando de esta manera un adecuado funcionamiento de la entidad organizacional (Zamora, et al., 2019).

Para Colquitt en el 2001, la justicia, no solo se conforma con la percepción de equidad, sino también el sentido de vinculación y pertinencia, la cual hace referencia al grado de participación y apoyo con los colaboradores, promoviendo de esta manera la percepción satisfactoria del desarrollo organizacional (Zambrano, 2019).

Un aspecto que debe tomarse en consideración al hablar de justicia, es el grado de evaluación y aceptación de los distintos complementos dentro de las organizaciones, entre las cuales se considera el trato integrativo, la apreciación equitativa y el soporte emocional (Pratibha, 2022). Es preciso recordar que la equidad, también será observable a través del estado social, en donde se hace incidencia al comportamiento del entorno de trabajo (Ríos y Carranza, 2019).

La justicia organizacional, es representada a través de diversas teorías psicológicas, encontrando en principio el sentido de la motivación intrínseca y extrínseca, en donde se plantea el sentido de equidad en la entrega de beneficios y recompensas en base al desempeño generado por parte del colaborador (Gupta et al., 2022). Por otra parte, el sentido intrínseco se establece en el desarrollo de una adecuada percepción por parte del colaborador, a través del cual se establecerá un desempeño óptimo en base al deseo o interés del integrante de la entidad (Hyung-Woo y Dong-Young, 2021).

Por otra parte, la justicia organizacional, es señalada como un sentido de aprendizaje social, modelo que refiere que los colaboradores imitarán un

comportamiento o conducta adecuada, aprendida a través del persona de gerencia, estimando un sentido de ejemplo o desarrollo (Zeng et al., 2022). Percibir un comportamiento agradable, por parte del personal administrativo, influirá en la conducta del colaborador de forma indirecta, quienes buscarán integrar la empresa a través de la imitación de conductas (Hyder, et al., 2022).

El modelado propuesto por Colquitt, establece a la justicia, como el resultado de múltiples componentes dentro de la empresa, a través de la cual se infiere la evaluación del sentido de motivación a través de la distribución justa, por otra parte, se observa la justicia procesa, como aquella forma de interacción entre superiores. De esta manera, el modelo psicológico propone a la justicia como una percepción que nace a través de la medición de cuatro pilares en la organización (Bakotic y Bulog, 2021).

En primera instancia se observa la justicia distributiva, percepción que evaluará el sentido del sueldo, la recompensa y la asignación hacia los colaboradores, promoviendo así la igualdad de oportunidades dentro de la organización, para llegar a obtener un ascenso o crecimiento dentro de la organización, mostrando así una equidad entre esfuerzo, oportunidad de logro, horas labradas y el cumplimiento de funciones (Avita, et al., 2021).

Por otra parte, el sentido de la justicia procedimental, es la evaluación generada por los colaboradores, en base al sistema de cumplimiento por parte de la empresa, de esta forma, al existir una distribución justa, no existirá necesidad de estimar una evaluación o modificación del factor procedimental (Avita, et al., 2021).

La justicia informacional, se conceptualiza sobre la integración de sistemas que llevarán como objetivo generar una adecuada información de forma precisa, evitando de esta manera la posibilidad de establecer reacciones negativas durante la implementación de los nuevos procesos de producción (Blundo et al., 2021). La extensión de la información relevante para los colaboradores, permitirá asegurar un adecuado entendimiento y de cierta forma disminuir el proceso de readaptación en el cumplimiento de las funciones (Andrade, et al., 2019).

En base a la dimensión de justicia interpersonal, es aquella percepción que evalúa la forma de interacción por parte de los colaboradores y el personal directivo, de

esta manera, se considerará la integración al momento de tomar decisiones, la valoración de opinión, la expresión de información de forma respetuosa, favoreciendo el sentido de libertad y expresión entre los integrantes de la entidad empresarial (Arrerola, et al., 2023).

El sentido de justicia, es un aspecto moral, la cual también partirá del conocimiento preconcebido del cumplimiento de la ética o moralidad en base a los reglamentos o factores normativos en el entorno al cual pertenece (Del carpio, et al., 2020). De esta manera, integrar un grupo a través del cual exista cierto grado de similitud y aceptación en base a lineamientos e ideas en su desempeño, generará un mayor sentido de aceptación, tomando de esta forma los lineamientos de trabajo, como un sentido de vinculación mayor, generando un aspecto de satisfacción y participación activa en el grupo (Palma, 2021).

En este sentido, a hablar de satisfacción o bienestar en una empresa, puede estar vinculada con la Calidad de vida, la cual, suele definirse como el estado consistente de la persona, a través de la cual no se llega a observar un estado de disfuncionalidad o malestar durante su desarrollo normativo (Zeng et al., 2021). En este sentido la calidad de vida, puede situarse como el desarrollo normativo durante el proceso de actividades cotidianas (Ruidiaz y Cacante, 2021).

Posteriormente, el sentido de calidad, se estableció en base a la autopercepción de la persona, quien estimará una percepción basada en el sentido de bienestar asimilado por la persona de forma frecuente, ante ello, el sentido de calidad, puede discrepar con el funcionamiento biológico de la personal (Lopera, 2020). Múltiples investigación, han permitido observar, aquellos casos que presenten una alteración o déficit en el funcionamiento de ciertas características clínicas, presentar altos niveles de calidad de vida, dado que la misma, parte de la subjetividad de la persona, quien podrá valorar su vida desde distintos factores (Veramendi, et al., 2020).

La aceptación de la calidad de vida, se conceptualiza como la percepción que se origina en base al desempeño de sus funciones, y el ambiente de trabajo al cual integra. Ante ello la calidad de vida, busca estimar el sentido de respeto e igualdad subjetiva, captada por parte del colaborador, permitiendo así un estado empático y

óptimo en el cumplimiento de sus funciones. Ante ello, la calidad de vida en las organizaciones, busca destacar el talento humano, valorizando la asimilación de resultados en base a la percepción de los colaboradores (Moya, et al., 2017).

En tal sentido, la calidad de la forma de vida dentro de las organizaciones, es considerada como un pensamiento preciso, en base a ciertos complementos dentro de la organización, a través de la cual, la persona estimará un grado de satisfacción en base a sus funciones, a través de los beneficios identificados, el sentido de seguridad en la empresa y las condiciones de trabajo (Páez y Castaño, 2018).

La calidad de vida, es asimilada como el proceso de concepción de aceptación o bienestar estimado por la persona, acorde al índice o capacidad de desempeño. Estimando un sentido de aceptación sobre la importancia o el sentido de desarrollo del factor humano en la empresa, dado que la misma generará un sentido de adecuado por parte del colaborador (Moya, et al., 2017).

En las organizaciones, la calidad de vida es un factor interpuesto en múltiples investigaciones, puesto que asegurará un adecuado sentido de bienestar, disminuirá la predisposición a generar estrés, promoviendo un adecuado desarrollo en el organismo de la persona, incremento el sentido de vitalidad dentro del aspecto organizacional, como también en el desarrollo de actividades en el factor personal (Cáceres, et al., 2018).

El desarrollo adecuado de la subjetividad sobre la calidad de vida, promoverá ciertas características positivas vinculadas a la habitabilidad del entorno, incrementará la capacidad del individuo en base al aprovechamiento de las oportunidades, supondrá un sentido de disfrute mayor a las actividades realizadas, y generará una adecuada experiencia en la forma de desarrollo en base a la forma de involucrarse en el sentido organizacional (Mendoza, 2018).

La presencia de enfermedades en el factor organizacional, incrementará la predisposición de morbilidad y mortalidad en la persona, dado que el estrés, la ansiedad o agotamiento, incide en la disminución de plaquetas, generando un estado u organismo más vulnerable ante el padecimiento de enfermedades contagiosas por el ambiente o entorno al cual pertenece (Bairero, 2018).

La calidad de vida, parte de la teoría humanista, a través de la cual, Elton Mayo en 1997 implementó el principio de recurso, como un ser activo, en donde los colaboradores de la empresa, deberán ser catalogados como un aportante activo, incidiendo en mejorar el estilo o condición laboral, promoviendo el estado de aceptación y mejorando en sentido de desarrollo por parte de los colaboradores (Noriega, et al., 2018).

Por otra parte, la teoría socialista, refiere un sentido de imitación e integración basada en el empleo de habilidades sociales óptimas durante el proceso de interacción, de esta manera, la práctica de un adecuado desempeño de los colaboradores, estimará un estado de bienestar, adecuado al grupo, disminuyendo el tiempo de espera para generar una adecuada participación ante nuevos grupos sociales (Patiño, et al., 2018).

Entre las dimensiones, que conforman la apreciación de calidad de vida influencia en el entorno organizacional, se llegó a observar la interrelación entre trabajo y hogar, factor que considera el adecuado manejo entre la vida personal, y el entorno del trabajo. La segunda dimensión, evalúa el grado de bienestar general, aspecto que evalúa el grado de sentirse bien en todos los complementos de su vida (Easton y Van, 2012).

En base al factor entre trabajo y satisfacción, hace incidencia al grado de accesibilidad, adecuación y pertinencia al puesto de trabajo, permitiendo incrementar la aceptación del logro, autoestima, realización personal de forma intrínseca y extrínseca. Este complemento se vincula con el grado de control en el trabajo, el cual hace referencia al grado de manejo y programación de las cargas laborales (Easton y Van, 2012).

Finalmente, la dimensión de condiciones laborales, hace incidencia a la percepción que tiene el evaluado en base a la adecuación de elementos de trabajo, herramientas, sistemas y vinculación entre las áreas de la organización, incidencia que motivará una adecuada práctica y mejora del desarrollo (Easton y Van, 2012).

El apoyo directivo, es un factor que estimará el proceso de adecuado y apoyo, sin intervenir en la autonomía o el diseño autónomo en el cumplimiento de sus funciones, generando de esta manera un estado en donde el colaborador sienta la

capacidad de tomar decisiones y contar con la guía y soporte por parte del área gerencial (Olivella, et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA.**

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

La presente investigación es de tipo aplicada, dado que busca resolver un determinado problema, planteado de forma específica, estimando la consolidación del conocimiento para su respectiva aplicación. Esto permitirá modificar, profundizar y establecer un mayor sentido del conocimiento científico (Machicao, y Ojeda, 2018).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, empleando así un análisis del comportamiento de la variable en el campo experimental, sin emplear modificación o manipulación por parte del investigador (Ato y Benavente, 2013). Asimismo es correlacional, dado que identificará el tipo de influencia existente entre las variables analizadas, permitiendo fundamentar la predisposición del comportamiento observado en cada variable. De corte transversal, postulando así, los resultado serán establecido en un tiempo único, en una población definida (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1. Justicia organizacional**

Definición conceptual: La justicia organizacional, es aquella percepción del colaborador que integra aquellos aspectos motivaciones, sistema de adecuación que buscan lograr un compromiso con la entidad, promoviendo la participación en la toma de decisiones, estableciendo un sentido de distribución equitativa (Zambrano, 2019).

Definición operacional: La variable de justicia organizacional, se evaluará a través del instrumento de Colquitt conformado por 4 dimensiones.

Justicia distributiva: Evaluación de la forma de equidad estipuladas entre las distintas áreas de trabajo de la empresa, estimando un estado de aceptación en las funciones distribuidas.

Justicia procedimental: La percepción de aceptación de los procesos y funciones desarrolladas dentro de la empresa, planteando un adecuado estímulo de desarrollo. Indicadores (ítems 8,9,10,11).

Justicia informacional: Estimación del proceso de información interpuesto en la empresa, como forma de plantear y exponer aquellas modificaciones en los procesos de trabajo. Indicadores (ítems 1,2,3,4,5,6,7).

Justicia interpersonal: Evaluación de la forma de interacción estimada entre compañeros del área como también el personal de gerencia. Indicadores (ítems 12,13,14,15).

### **Escala de medición**

La escala de medición es de tipo ordinal

### **Variable 2. Calidad de vida organizacional**

Definición conceptual: La calidad de vida laboral, es aquella percepción generada por el colaborador en base a experiencias pasadas o actuales, estimando una evaluación de distintos complementos (Easton y Van, 2012).

Definición operacional:

La calidad de vida en las organizaciones, se evaluará a través de la escala de Easton y Van conformado por 19 ítems, subdivido en 5 dimensiones.

Trabajo y Hogar: Percepción de control emocional entre el esfuerzo dentro de la organización y la calma dentro del hogar (ítems: 5;6;13;14;15;17;19).

Bienestar general: Percepción complementa sobre el desarrollo y desempeño general de sus funciones dentro de la organización (ítems: 8;12;16).

Trabajo y Satisfacción: Sentido de aceptación sobre el puesto actual, indicando un sentido de adecuación en base al desarrollo profesional y laboral en el sentido de pertinencia (ítems: 1;2;3).

Condiciones laborales: Análisis de los aspectos que conforman la organización y como los mismos influirán en la facilidad del desempeño de sus funciones (ítems: 7;9;10;11).

Control de trabajo: Se establece en base a la percepción estipulada por el colaborador en base al grado programación de la carga laboral y el desarrollo del mismo (ítems: 4;18).

### **Escala de medición**

La escala de medición es de tipo ordinal

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

### **3.3.1 Población**

La población son aquellos elementos accesibles o unidad de análisis las cuales pertenecerán a un ámbito específico, resguardando ciertas características en similitud, la cuales se tornan de interés para la medición de la variable escogida (Ojeda, 2020). La presente investigación se rige en la medición de la población activa económicamente, encontrando así un total de 5000 estudiantes (Joble, 2021).

Como criterio de inclusión, se establece trabajadores que tengan un periodo mayor a 3 meses laborando en el puesto de ventas; aquellos que sean mayor de 21 años; acepten participar de forma voluntaria en la investigación. Como criterio de exclusión se postula, aquellos trabajadores que cuenten con algún tipo de alteración o trastorno diagnóstico, trabajadores que tengan mayor a 50 años, colaboradores que no lleguen a completar correctamente los instrumentos propuestos.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra, es aquella parte o subconjunto de elementos, los cuales buscarán representar a la población o universo escogido en la investigación, este proceso de selección se seleccionó de forma aleatoria, permitiendo validar los datos científicos obtenidos en la investigación (López y Fachelli, 2018). La presente investigación generó una muestra conformada por 260 colaboradores pertenecientes al área de ventas, los cuales contaron con los criterios expuestos a manera de proteger los resultados a obtener en la investigación.



### **3.3.3 Muestreo.**

La técnica de muestreo es de tipo no probabilístico de tipo bola de nieve, a través de la cual se genera una evaluación a partir de un elemento de la muestra, quien posteriormente servirá como integrante promotor de la escala de evaluación hasta llegar a establecer la cantidad de la muestra escogida (Otzen, 2017).

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

Se empleó como técnica de investigación, la aplicación de una encuesta psicométrica, herramienta de evaluación psicológica, conformada por una forma de respuesta de representación numérica, a través de la cual se establece una manera objetiva del atributo psicológico, estimando la percepción o los conocimientos formulados por el encuestado (Ventura, 2018).

#### **Escala de justicia organizacional.**

La escala de medición fue creada por Colquit (2001) en Estados Unidos, con el nombre de Scale Organizational Justice, adaptada posteriormente por Rodríguez, et al. (2015). El instrumento tuvo como finalidad evaluar la percepción de justicia de los colaboradores dentro del contexto laboral, el instrumento se observa compuesto por 20 ítems, subdividido en 4 dimensiones, con un estilo de respuesta de tipo Likert (1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = ni nunca ni siempre; 4 = casi siempre; 5 = siempre). Su diseño se propone con un tiempo de demora de 20 a 30 minutos, con un rango de edad de 21 a 50 años, con un estilo de respuesta individual o colectiva.

El instrumento cuenta con una valoración de estructura interna en la versión original, en principio, colaboradores con una preparación académica, demostró un RMSEA de .05 con un IF de .92 y un CFI de .92. Mientras, colaboradores de una empresa privada con educación básica, demostró un RMSEA de .057 con un IFI de .94 y un CFI de .94. Por otra parte, La confiabilidad y validez entre las dimensiones, se generó a través de la técnica de Alpha de Cronbach, observando puntajes en justicia procedimental de .93; distributiva .93; informativa .90 e interpersonal .92 (Colquitt, 2001).

Por otra parte, la adaptación a emplear es aquella originada en la investigación propuesta por Rojas (2018) en la cual se empleó una muestra conformada por 402

colaboradores entre los 21 a 50 años quienes pertenecen al área de ventas. De esta manera, la validez se estimó a través de la V de Aiken, encontrando un coeficiente de .96 estimando una adecuada relevancia, coherencia y claridad. Por otra parte, entre las cargas factoriales estimadas, se observa un coeficiente de .39 a .84. indicando un  $\chi^2$  de 419.087, un RMSEA de .063, con un CFI de .96 y un TLI de .95

### **Escala de la Calidad de vida Laboral**

El cuestionario de calidad de vida laboral, generado por Easton y Van en el año 2012, se encuentra conformado por un total de 19 ítems, subdividido en 5 dimensiones: Trabajo y Hogar (ítems: 5,6,13,14,15,17,19); Bienestar general (ítems: 8,12,16); Satisfacción laboral y profesional (ítems: 1,2,3); Control en el trabajo (ítems: 4,18) y Condiciones de trabajo (ítems: 7,9,10,11). Los indicadores tienen una escala de respuesta de tipo Likert, con una valoración cualitativa de Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). La escala tiene una forma de respuesta de tipo individual o colectiva, con un tiempo de respuesta de 10 a 15 minutos.

En relación a la validez, el instrumento observó un coeficiente de CFI de .78 y un GIF de .84 entre sus dimensiones. Asimismo, la confiabilidad, se generó a través del coeficiente de Cronbach, permitiendo observar un puntaje de .79 a .82 entre sus dimensiones (Easton y Van, 2012).

La adaptación a emplear en la presente investigación se generó por parte de Vargas y Huamán (2021), en donde se empleó una muestra conformada por 303 colaboradores, adicional a ello, se empleó el criterio de evaluación por parte de 5 jueces expertos en el ámbito organizacional, permitiendo obtener una V a Aiken de .98 y una confiabilidad a través del Alpha de Cronbach con un coeficiente general de .81 y un intervalo de .79 a .83 entre sus indicadores.

### **3.5 Procedimiento**

Para el proceso de la investigación, en principio se generó la selección de variables de interés en la sociedad, posterior a ello, se implementó un título presentado a la entidad de estudio para su revisión. Seguidamente a ello, se generó la selección de una población y muestra, identificando aquellas organizaciones con mayor facilidad

en el desarrollo de la investigación. Posteriormente, para la recolección de datos, se estimó un formato híbrido a través del empleo de forma presencial entre los integrantes de una empresa y el empleo de un Google formulario el cual se envió a través del aplicativo de WhatsApp, generando una evaluación de forma progresiva para el desarrollo de la investigación.

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

Para el proceso de análisis de datos, se generó en primera instancia una base de datos en el programa Microsoft Excel, permitiendo identificar aquellas encuestas respondidas de forma inconclusa o errónea, posteriormente, se exportó al programa Jamovi 2.2.5 a través del cual se desarrollará la prueba de normalidad, permitiendo verificar el tipo de distribución de respuesta de forma normal o anormal, para posteriormente seleccionar la prueba estadística adecuada para identificar la relación entre las variables seleccionadas. De forma adicional, se estableció una medición estadística descriptiva, a fin de conocer el comportamiento de las variables estimadas en la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la presente investigación, se empleó en principio la normativa interpuesta por la Asociación de Psicólogos Americanos (2017) en donde se interpone el sentido de transparencia y confianza en la recolección de información, asimismo, establecer un consentimiento informado en los participantes, quienes serán tratados de forma confidencial, asegurando un adecuado manejo de la información recolectada, sin estimar un proceso de engaño o manipulación la cual busque favorecer al investigador. De acuerdo a la resolución del consejo universitario del presente centro de estudio, el consentimiento podrá ser revocado por el participante, en caso desista participar de la investigación. Adicionalmente a ello, los datos recolectados, servirán únicamente para el desarrollo de la presente investigación, anulando la posibilidad traspasar o exponer dichas muestras para otros proyectos y/o investigaciones.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Prueba de homogeneidad entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.*

<b>Prueba de Homogeneidad</b>			
<b>Kolmogorov Smirnov</b>			
<b>Factores</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gL</b>	<b>Sig.</b>
Justicia organizacional	.324	260	.000
Justicia distributiva	.286	260	.001
Justicia procedimental	.297	260	.003
Justicia Interpersonal	.315	260	.005
Justicia Informativa	.302	260	.054
Calidad de vida	.257	260	.001
Interacción trabajo y hogar	.341	260	.000
Bienestar general	.315	260	.026
Trabajo y satisfacción	.323	260	.041
Condiciones laborales	.302	260	.021
Control de trabajo	.345	260	.000

En la tabla 1 se planteó el resultado generado a través del análisis de homogeneidad, entre justicia organizacional y calidad de vida, permitiendo observar una prevalencia de una significancia de  $p > .05$  lo cual indica una distribución anormal entre los resultados observados, optando por decidir en la realización de una prueba no paramétrica para la obtención de resultados, siendo esta la Rho de Spearman.

**Tabla 2.**

*Niveles de justicia organizacional en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.*

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Justicia organizacional	Bajo	100	38.4%
	Promedio	38	14.6%
	Alto	122	46.9%
Justicia distributiva	Bajo	101	38.8%
	Promedio	60	23.1%
	Alto	99	38.1%
Justicia Procedimental	Bajo	116	44.6%
	Promedio	23	8.8%
	Alto	121	46.6%
Justicia interpersonal	Bajo	100	38.4%
	Promedio	57	21.9%
	Alto	103	39.7%
Justicia Informativa	Bajo	100	38.4%
	Promedio	44	16.9%
	Alto	116	44.6%

*\*F = Frecuencia; % Datos porcentuales*

En la tabla 2 se plantean los niveles observados de la variable justicia organizacional, estimándose así un mayor índice porcentual del nivel alto (46.9%), indicando una adecuada percepción en base al cumplimiento de requisitos y normas por parte de la organización asimilando una recompensa adecuada según el cumplimiento de funciones del personal.

Asimismo, en relación a la dimensión de justicia distributiva se identificó que un mayor número de los colaboradores perciben un nivel bajo en base a la distribución de funciones (38.8%) lo cual hace incidencia de una percepción de carga laboral excesiva en base a la recompensa o pago del puesto actual en donde trabajan.

En relación a la justicia procedimental, un mayor número de colaboradores, incide en percibir con un nivel alto (46.6%) el sistema o puntualidad de pagos, recompensas y distribución de logros o premiación de funciones, indicando así una adecuada percepción de la forma en como la empresa distribuye la premiación por logros obtenidos.

De forma subsecuente, la dimensión de justicia interpersonal, se percibe en un nivel alto (39.7%) indicando así, una percepción elevada en base a al sistema o vínculo social entre las área de trabajo. Conllevando así a la última dimensión de justicia informativa, en donde se observó un nivel alto como mayor nivel de puntos porcentuales (44.6%), lo cual refiere que las empresas establecen un sistema adecuado para transmitir la información de forma exacta y práctica entre todas las áreas colaborativas.

**Tabla 3.***Niveles de calidad de vida en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.*

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Calidad de vida laboral	Muy bajo	48	18.5%
	Bajo	69	26.5%
	Promedio	27	10.4%
	Alto	18	6.9%
	Muy alto	98	37.7%
Interacción entre trabajo y hogar	Muy bajo	46	17.7%
	Bajo	2	0.8%
	Promedio	98	37.7%
	Alto	18	6.9%
	Muy alto	96	36.9%
Bienestar general	Muy bajo	102	39.2%
	Bajo	18	6.9%
	Promedio	52	20%
	Alto	12	4.6%
	Muy alto	76	29.3%
Trabajo y satisfacción	Muy bajo	100	38.5%
	Bajo	37	14.2%
	Promedio	25	9.6%
	Alto	29	11.2%
	Muy alto	69	26.5%
Condiciones laborales	Muy bajo	46	17.7%
	Bajo	2	0.8%
	Promedio	94	36.2%
	Alto	87	33.5%
	Muy alto	31	11.9%
Control en el trabajo	Muy bajo	13	5%
	Bajo	34	13.1%
	Promedio	25	9.6%
	Alto	107	41.2%
	Muy alto	81	31.2%

*\*F = Frecuencia; % Datos porcentuales*

En la tabla 3 se planteó los niveles de calidad de vida laboral percibida por los colaboradores de ventas de empresas privadas, esto permitió visualizar un mayor porcentaje en el nivel muy alto (37.7%), indicando así que los encuestados, perciben de forma óptima la calidad de vida que conllevan dentro de la organización a la cual pertenecen.

Por su parte, en base a la dimensión de interacción entre trabajo y hogar, se observó un mayor número de colaboradores que perciben en nivel de desempeño promedio (37.7%), seguidamente de un nivel muy alto (36.9%), lo cual permite observar que los encuestados, estiman la capacidad de manejar de forma adecuada sus funciones laborales y su desempeño en la interacción familiar.

En base a la dimensión de bienestar general, se logró observar un mayor porcentaje en el nivel muy bajo (39.2%) refiriendo que no se siente satisfechos en base a su actual desempeño dentro de la organización tan igual con las diversas áreas de su desarrollo personal. Resultado similar a lo observado en la dimensión de trabajo y satisfacción (38.5%), indicando así que no siente que están desarrollándose adecuadamente en el área en donde se encuentran laborando actualmente.

Por otra parte, en base a las condiciones laborales, se llegó a percibir un mayor número de apreciación en el nivel promedio y alto (36.2% y 33.5%) respectivamente, indicando así, que perciben de forma adecuada, en base a la normativa de sus funciones, las herramientas y sistemas que otorga la empresa en pro de su desempeño y cumplimiento de metas.

Finalmente, en base al grado de control en el trabajo, se llegó a observar una prevalencia del nivel alto (41.2%) seguido de un nivel muy alto (31.2%) estimándose así, que perciben de forma correcta, la capacidad de culminar con sus funciones dentro de lo programado por parte de la organización, sin que esto pueda conllevar una afección en sus actividades recreativas.



**Tabla 4.**

*Relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas, 2023.*

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Justicia organizacional	-	.980**	.968**	.976**	.990**	.950**
2. Justicia distributiva		-	.916**	.949**	.973**	.911**
3. Justicia procedimental			-	.916**	.937**	.921**
4. Justicia interpersonal				-	.969**	.925**
5. Justicia informativa					-	.958**
6. Calidad de vida laboral						-

*\*p<.01 \*\*= muy significativo.*

En la tabla 4, se plantea la respuesta a los objetivos de investigación, observando en principio el grado de relación entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral, permitiendo identificar una relación directa de tipo muy significativo (Rho = .950;  $p<.01$ ) estimándose así, que a mayor percepción de justicia dentro de las organizaciones de trabajo, mayor será el grado de calidad de vida percibido por parte del colaborador.

En base a sus dimensiones, se llegó a observar una relación directa de nivel muy significativo entre justicia distributiva y la calidad de vida laboral (Rho = .911;  $p<.01$ ) indicando así, que el grado de equidad entre la carga laboral y la entrega de recompensa, facilidades y pagos hacia el colaborador, promoverá un adecuado grado de aceptación en el desempeño profesional.

Por su parte, en base a la justicia procedimental, se percibe una relación positiva fuerte, de nivel muy significativo (Rho = .921;  $p<.01$ ) indicando de esta manera, que la percepción de procesos y funciones dentro de las organizaciones, fomentará el grado de adecuado en el desempeño de forma personal y profesional por parte de los colaboradores.

En base a la dimensión de justicia interpersonal, se identificó una relación directamente proporcional de nivel muy significativa ( $Rho = .925$ ;  $p < .01$ ), indicando de esta manera que la percepción de vinculación social entre colaboradores, promoverá un sentido de satisfacción con la vida de forma laboral y externa por parte del colaborador.

Finalmente, en base a la dimensión justicia informativa y la calidad de vida laboral, se observó una relación positiva fuerte, de nivel significativa ( $Rho = .958$ ;  $p < .01$ ) lo cual permite identificar que la práctica de un sistema de información e interacción con el colaborador, promoverá el sentido de vinculación y a su vez, conllevará una adecuada satisfacción del desarrollo con la vida de forma personal y profesional.

## V. DISCUSIÓN

La evaluación de la justicia organizacional y la calidad de vida en las organizaciones es crucial para el funcionamiento saludable y sostenible de cualquier entidad. Estos dos aspectos están intrínsecamente ligados al bienestar de los individuos que forman parte de la organización y, por ende, impactan directamente en su productividad y eficiencia. Además, una evaluación constante de la justicia organizacional y la calidad de vida en las organizaciones permite identificar posibles problemas antes de que se agraven (Chegini et al., 2019). Las organizaciones que están atentas a las preocupaciones y necesidades de sus empleados pueden abordar proactivamente los desafíos, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y evitando tensiones innecesarias (Farid et al., 2018).

De forma general, en base al objetivo propuesto para la investigación, se estimó el determinar entre justicia organizacional y la calidad vida laboral en personal de ventas, permitiendo encontrar así, una relación muy significativa de tipo directa entre justicia organizacional y calidad de vida laboral ( $r=.950$ ;  $p<.01$ ), aceptando hipótesis alterna, en donde se plantea que una adecuada percepción de justicia promoverá el grado de calidad o satisfacción con la vida. El resultado observado es similar a lo expuesto en la investigación propuesta por Marium et al. (2023), en donde se llegó a observar que los niveles de justicia organizacional, promoverán en el colaborador adecuados índices de calidad de vida, optimizando su percepción con la vida y satisfacción de necesidades ( $r=.271$ ;  $p<.05$ ).

La teoría del respaldo organizacional resalta la relevancia del respaldo emocional y práctico que las empresas brindan a sus empleados. Cuando los trabajadores perciben que la organización muestra interés en su bienestar y progreso, esto no solo contribuye a la percepción de justicia, sino que también potencia la calidad de vida en el trabajo al crear un entorno de respaldo y protección (Kim et al., 2019).

La calidad de vida organizacional abarca diversos ámbitos, como las condiciones laborales, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la compensación, la seguridad en el empleo y la integración entre el trabajo y la vida personal. En este contexto, la justicia organizacional se considera un factor esencial para alcanzar un equilibrio positivo en estos aspectos, ejerciendo una influencia directa en la calidad de vida de los empleados (Sani et al., 2021).

Por su parte, en relación al objetivo específico en donde se plantea identificar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y calidad de Vida laboral, se estimó una relación altamente significativa de tipo positiva ( $Rho=.911$ ;  $p<.01$ ), permitiendo estimar la aceptación de la hipótesis alterna a través de la cual se concluye que una adecuada distribución de tareas y actividades en el aspecto laboral, promoverán un adecuado nivel en la calidad de vida del colaborador. La exposición de los resultados son similares a lo señalados en la investigación propuesta De Andrade et al. (2019), a través del cual se llegó a concluir que la percepción de justicia, es un factor que promoverá la calidad de vida dentro de las organizaciones ( $Rho=.425$ ;  $p<.05$ ).

La teoría de la equidad, sostiene que los individuos comparan sus aportes y recompensas en el trabajo con los de sus colegas para evaluar la equidad. Cuando perciben que se trata con justicia en términos de recompensas y reconocimiento por sus esfuerzos, experimentan una mayor satisfacción laboral y, por ende, contribuyen a una mejor calidad de vida organizacional. Esta teoría destaca la importancia de la equidad en la distribución de recursos y beneficios como un catalizador clave para un entorno laboral saludable (Kelemu, 2022). De forma complementaria, cuando las expectativas se cumplen, se establece un contrato psicológico positivo que influye en la percepción de justicia y en la calidad de vida laboral. La violación de este contrato puede tener consecuencias negativas, afectando tanto la justicia percibida como la satisfacción general en el trabajo (Malik y Singh, 2020).

Por su parte, en base al frado de relación entre la justicia procedimental y la calidad de vida laboral, se identificó una relación positiva de forma muy significativa ( $Rho=.921$ ;  $p<.01$ ), aceptando así la hipótesis alterna, refiriendo de esta forma, que el adecuado planeamiento y flexibilidad en el proceso de trabajo, promoverá en la persona una adecuada percepción de calidad de vida en el factor organizacional. El resultado estimado es similar a lo sustentado en la investigación propuesta por Bárcena y Luque (2019), en donde se llegó a encontrar una relación significativa ( $r=.521$ ;  $p<.05$ ), permitiendo concluir la incidencia del factor procedimental.

La calidad de vida en el trabajo, incluye factores como el contenido del trabajo, la compensación, las oportunidades de desarrollo y la seguridad laboral. La justicia procedimental juega un papel crucial al influir en la percepción de los empleados sobre cómo se llevan a cabo los procesos de toma de decisiones relacionados con estos aspectos. Cuando los procedimientos son considerados justos y transparentes, los empleados tienden a experimentar un mayor grado de satisfacción y bienestar laboral (Ming y Huang, 2022).

Asimismo, la teoría del intercambio social también respalda la importancia de la justicia procedimental en la calidad de vida en el trabajo. Ante ello, se establece que los empleados evalúan el trato recibido por la organización en función de las prácticas y procesos que la entidad utiliza para gestionar los aspectos laborales. La percepción de justicia en los procedimientos contribuye a la formación de un contrato psicológico positivo entre los empleados y la organización, influyendo así en su satisfacción y compromiso (Ho y Chuen, 2021).

El subsecuente objetivo específico, en donde busca evaluar la relación entre la dimensión justicia interpersonal y la calidad de vida laboral, se llegó a identificar que existe una relación muy significativa de tipo directa ( $Rho=.925$ ;  $p<.01$ ) permitiendo aceptar la hipótesis alterna, refiriendo así que el grado de adecuación entre supervisores y compañeros del área, inciden la percepción y adecuado de la calidad de vida del colaborador. Los resultados estipulados, son similares a lo observado por Quintero (2018), investigación que llegó a analizar a casi 244 empleados, en donde se llegó a verificar que el grado de aceptación de calidad de vida, influencia directamente con el grado de comodidad y satisfacción de expectativas, percibidas por parte de la justicia organizacional.

La teoría del intercambio social sostiene que las interacciones diarias entre los empleados y sus superiores, así como entre colegas, influyen en la percepción de justicia interpersonal. Cuando las relaciones laborales son caracterizadas por el respeto mutuo, la equidad y la consideración hacia las necesidades individuales, se fortalece la cohesión grupal y se promueve la satisfacción en el trabajo. Esta teoría destaca que la calidad de vida en las organizaciones se beneficia significativamente de un ambiente interpersonal justo y colaborativo (Lupsa et al., 2020).

La teoría de la equidad, también contribuye al sustento teórico de la relación entre la justicia interpersonal y la calidad de vida laboral. Según esta teoría, las personas comparan sus contribuciones y recompensas en el trabajo con las de sus colegas. Cuando perciben que las interacciones son justas y equitativas, experimentan un mayor bienestar y satisfacción en el entorno laboral, lo que incide directamente en la calidad de vida (Bhatnagar y Aggarwal, 2020).

Consecutivamente en base al objetivo específico a través del cual se plantea buscar la relación existente entre la dimensión de justicia informativa y la calidad de vida laboral en el personal de ventas. Los resultados permitieron evidenciar una relación directa de nivel muy significativo ( $Rho = .958$ ;  $p < .01$ ), permitiendo evidenciar, la importancia de emplear un adecuado sistema o método de explicación en base a posibles cambios en la forma de trabajo, dado que la misma, significará un mayor grado de posibilidad de desarrollar adecuados niveles de calidad de vida laboral. Estos resultados son similares a los expuestos en la investigación propuesta por Bárcena y Luque (2019), en donde se llegó a observar resultados significativos, entre justicia percibida y la calidad de vida ( $r = .521$ ;  $p < .05$ ), refiriendo que los elementos que conforman la percepción de justicia, mejorará la satisfacción de las necesidades de trabajo.

La intersección entre la justicia informativa y la calidad de vida laboral constituye un campo crucial de estudio en el ámbito laboral contemporáneo. La justicia informativa, como componente fundamental de la justicia organizacional, se refiere a la equidad y transparencia en la distribución de la información dentro de una organización. Este concepto abarca desde la comunicación de decisiones relevantes hasta la disponibilidad de información necesaria para el desempeño laboral (Farid et al., 2018).

La teoría del intercambio social postula que los empleados establecen un "contrato psicológico" con la organización, esperando reciprocidad y equidad en sus interacciones laborales. Cuando la información se comunica de manera justa y transparente, se fortalece este contrato, generando un ambiente de confianza y seguridad. Además, la teoría de la equidad sostiene que los individuos comparan sus contribuciones y recompensas laborales con las de sus colegas. En este contexto, la justicia informativa se convierte en un componente esencial para

garantizar que la información sobre recompensas, promociones y expectativas sea comunicada de manera equitativa, evitando percepciones de desigualdad que podrían afectar negativamente la calidad de vida laboral (Sachdeva, 2022).

En base a los objetivos a través de los cuales se propone analizar los niveles descriptivos de las variables, se llegó a observar un mayor porcentaje en los niveles alto (44.6%), en base a justicia organizacional, aspecto que se replica en las distintas dimensiones de la variable. Este resultado se replica en la investigación propuesta por Melo y Palomino (2022) en donde se llegó a observar una prevalencia del nivel alto en base a la justicia organizacional (66.2%) lo cual permite inferir un mejor panorama en la inversión de programas o talleres que permitan incrementar la justicia organizacional.

La mejora de la justicia organizacional en las empresas emerge como una necesidad imperante en el entramado empresarial contemporáneo, entendiéndose así que el grado de equidad percibida en las prácticas y decisiones dentro de una entidad laboral, se erige como un elemento crucial para el funcionamiento armonioso y sostenible de las organizaciones (Kraak et al., 2018).

La justicia organizacional implica fortalecer este contrato psicológico, asegurando que las decisiones y prácticas organizativas sean percibidas como justas y equitativas, lo que a su vez nutre la lealtad y el compromiso de los empleados. Los beneficios obtenidos a través de la práctica que busca mejorar la justicia organizacional, se observa el minimizar las discrepancias percibidas en la distribución de recursos, reconocimientos y oportunidades, lo que promueve un ambiente donde la equidad es una realidad palpable (Kraak y Griep, 2022).

Por su parte, en base a la calidad de vida laboral, percibida en la organización analizada, se encontró una prevalencia en el nivel alto (37.7%) refiriendo que los colaboradores perciben adecuado su desarrollo de vida personal y organizacional.

La satisfacción obtenida y percibida por parte de los colaboradores, conlleva lo observado en el análisis de la justicia, ya que la misma, define un adecuado rasgo de medición en base a la satisfacción elementos de mejora consecutiva y como estos permiten en el colaborador, un adecuado sentimiento de desarrollo, mejorando su estabilidad y bienestar (Kraak y Griep, 2022).

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye, en relación al objetivo general, se determinó la existencia de una correlación directa de tipo muy significativa ( $Rho = .950$ ;  $p < .01$ ), indicando a mayor justicia, mejor grado de calidad de vida percibida, se presentará en el colaborador.
- Asimismo, en base a la dimensión de justicia distributiva, se estableció que existe relación altamente significativa ( $Rho = .911$ ;  $p < .01$ ), refiriendo la importancia de un adecuado método de distribución de tareas.
- Por su parte, se concluyó una relación muy significativa de tipo directa entre la justicia procedimental y la calidad de vida laboral ( $Rho = .921$ ;  $p < .01$ ), interpretándose como la obtención de un adecuado método de trabajo y su incidencia en la percepción de calidad de vida.
- En base a la dimensión de justicia interpersonal, se determinó que existe una relación positiva de tipo muy significativa con calidad de vida laboral ( $Rho = .925$ ;  $p < .01$ ), refiriendo así, que un adecuado trato personal entre colaboradores, mejorará la percepción de satisfacción con la vida.
- Por su parte, se concluyó una relación positiva, de nivel muy significativo entre justicia informativa y calidad de vida laboral ( $Rho = .958$ ;  $p < .01$ ), permitiendo determinar que la oportuna información, será percibida como parte del análisis en la calidad y satisfacción de factores.
- En base a los niveles descriptivo, se estableció un mayor porcentaje en el nivel alto y muy alto en justicia organizacional (46.9%) y calidad de vida (37.7%) de forma consecutiva.



## **VII. RECOMENDACIONES.**

- Se recomienda a la organización establecer un mejor sistema de distribución de tareas dado que la misma es identificada como un factor adecuado e inadecuado, refiriendo así la necesidad de mejorar el tipo de trabajo por áreas.
- Asimismo, se recomienda a la empresa, establecer normas de convivencia entre colaboradores, a fin de asegurar un lenguaje adecuado y un proceso interactivo entre colaboradores de distintas áreas, mejorando así el grado de justicia interpersonal percibido dentro de las organizaciones.
- Por su parte, se estima importante, la práctica de actividades recreativas entre integrantes de la familia y los colaboradores de la empresa, a fin de reconocer la infraestructura y las áreas de trabajo de los colaboradores.
- Como una cuarta recomendación, se establece el integrar procesos y métodos de escucha por parte de los colaboradores, promoviendo así el análisis de trabajo y la satisfacción que los mismos puedan tener en base al cumplimiento de sus labores.
- Para futuras investigaciones, se recomienda establecer una investigación de tipo comparativa, entre organizaciones privadas y públicas, a fin de poder identificar el grado diferencia entre el análisis de justicia organizacional o calidad de vida laboral.
- Finalmente, se recomienda para futuros investigadores, el establecer métodos de exclusión con menor rango, eliminando la presencia de colaboradores de rango mayor, que puedan establecer una percepción distinta sobre el grado de recompensa y distribución de ganancias en el mismo grado de ventas.

## REFERENCIAS

- Agnelli, A., Alida, B. y Muñoz, Y. (2019). Justicia y derechos, desde la perspectiva filosófica del orden social y cultura jurídica, *Revista metropolitana de ciencias aplicadas*, 2(1), 96-102. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>
- Ahmed, N. (2021). A Critical Analysis of Fundamental Rights Under the Constitution of Pakistan, 1973, *Journal of political studies*, 28(1), 11-21. [http://pu.edu.pk/images/journal/pols/pdf-files/2-v28\\_1\\_2021.pdf](http://pu.edu.pk/images/journal/pols/pdf-files/2-v28_1_2021.pdf)
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Andrade, J., Ramírez, E. y Rueda, H. (2019). El alcance de las prácticas de dirección en la vida de los colaboradores: la relación entre la percepción de justicia y el conflicto trabajo-familia en las organizaciones del sur colombiano, *Revista Esc. Adm. Neg.*, 87(4), 27-41.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019) Gestión de administración de los Recursos Humanos, *Revista universidad y sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arrabal, P. (2022). Los objetivos de desarrollo sostenible y la inteligencia artificial en el proceso judicial, *Torrossa*. 17(3), 2-16. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5400531>
- Arreola, F., Pérez, A. y Canizales, J. (2023). Percepción de Justicia y su Efecto Moderador en la Identidad y Compromiso Organizacional en la Empresa Familiar: Desarrollo de Supuestos Teóricos, *Ciencias Administrativas*, 11(21), 1-12.
- Ato, M. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología, *Anales de psicología*, 29(3), 1-32. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282013000300043](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043)
- Avitia, N., Salas, P., Vargas, M. y Gómez, K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz, *Contabilidad y negocios*, 16(31), 116-130.

- Bairero, M. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida, *Multimed*, 21(6), 971-982.
- Bakotic, D. y Bulog, I. (2021). Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: *Evidence from Croatia*, *Sustainability*, 13, 1-16.
- Bárcena, M. y Luque, M. (2019). *Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima* [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo]., Lima – Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50338/Barcena\\_VM%20-%20Luque\\_SME%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50338/Barcena_VM%20-%20Luque_SME%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bhatnagar, K., Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation, *Empl. Relat.* 2020, 42, 1487–1511.
- Blundo, D., Gonzáles, R., Salgado, S. y García, F. (2021). Flexibility and Resilience in Corporate Decision Making: A New Sustainability-Based Risk Management System in Uncertain Times, *Original Research*, 22(1), 107-132. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40171-021-00277-7>
- Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, V. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *FMC*, 7(2), 53-68
- Cáceres, F., Parra, L. y Pico, O. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia, *Revista de salud pública*, 20(2), 147-154. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/147-154/>
- Cañahuara, M. (2019). *Relación entre la percepción de justicia organizacional y motivación laboral de los servidores público de la Municipalidad Distrital de Pocollay, Tacna, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman ], Tacna . Perú.

[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3666/1589\\_2019\\_c\\_anahuara\\_tuso\\_mdp\\_fcje\\_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3666/1589_2019_c_anahuara_tuso_mdp_fcje_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castro, E., Hernández, R., Laura, K. y Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral, *Revista iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-130. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. y Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses, *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400
- De Andrade, S., Limongi, A. y Silvio, S. (2019). Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais, *Capa*, 17(3), 1-35. <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/view/5753>
- Del carpio, A., Muñoz, L., Díaz, B., Rodríguez, A., Mendoza, G. y Málaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar, *Revista peruana de medicina experiemntal y salud pública*, 37(3), 589-590. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n3/1726-4642-rins-37-03-589.pdf>
- Easton y Van (2012). User Manual for Engagement the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. *Investigation administration*, 23(2) 14-25. <https://doi.org/10.14718/acp.2010.247.14>
- Espinoza, E. (2018) Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad *La Salle en Bolivia*, 16(16), 199-219. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2071081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso)
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, M., Ma, J. y Khan, M. (2018). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors

and work engagement. *Asian Business & Management*, 18, 31–50.  
<https://doi.org/10.1057/s41291-018-00049-9>

García, J., Durán, S., Parra, M. y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia, *Revista de ciencias sociales*, 24 (3), 36-48.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059580004/28059580004.pdf>

Guiliani, J., Durán, S., Parra, M. y Caraballo, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia, *Revista de ciencias sociales*, 24(5), 35-48.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059580004/28059580004.pdf>

Gupta, V., Mittal, S., Lavarasan, p. y Budhwar, P. (2022). Pay-for-performance, procedural justice, *OCB and job performance: a sequential mediation model*, 53(1), 136-154. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-11-2021-0782/full/html>

Ho, H. y Chuen, Y. (2021). Flourishing in the Workplace: A One-Year Prospective Study on the Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital, *Int. J. Environ Res public health*, 19(2), 922-943.  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/2/922>

Hyder, S., Muhammad, I., Saddam, H., Memoona, T., Mohammad, K. y Saquib, A. (2022). Organizational justice and employee in-role performance nexus: a dual theory perspective, *Cogent business & management*, 9, 1-13. 21

Hyung-Woo, L. y Dong-Young, R. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: *Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives*, *Sustainability*, 15, 59-75. <https://doi.org/10.3390/su15075993>

Jimbo, K. (2019). Equidad de género como fundamento del talento humano en empresas privadas de Manta, Ecuador, *Dominio de las ciencias*, 5(4), 80-93.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i4.1029>

Juca, J. y Robles, R. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos, *Universidad, ciencia y tecnología*,

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237/356>

- Kelemu, S. (2022). Achieving workplace equity, *Nature human behaviour*, 6(13), 1034-1054. <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01418-3>
- Kim, A., Moon, J. y Shin, J. (2019). Justice perceptions, perceived insider status, and gossip at work: A social exchange perspective, *Journal of Business Research*, 97, 30–42. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.038>
- Kraak, J. M., Russo, M. y Jiménez, A. (2018). Work-life balance psychological contract perceptions for older workers. *Personnel Review*, 47, 1194–1210. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0300>
- Kraak, M. y Griep, Y. (2022). High-Quality Employment Relationships: Sustainable Management Through a Psychological Contract Perspective, *Sustainability and Intelligent Management*, 10(3), 1-19. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-98036-8\\_1](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-98036-8_1)
- Leandro, O. (2018). Velasco, Marina: ¿Qué es la justicia? Argumentos filosóficos sobre lo justo y lo injustos, *Philosophia*, 78(2), 93-97.
- Loli, A., Llacho, K., Pulido, C. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19, *Revista de investigación en psicología*, 25(2), 5-23. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n2/1560-909X-rip-25-02-5.pdf>
- Lopera, J. (2020). Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad, *Ciencia y salud colectiva*, 25(2), 1-25. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.16382017>
- López, P. y Fachelli, S. (2018). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra. Barcelona.
- Lupşa, D., Vîrğa, D., Maricuţoiu, L. y Rusu, A. (2020) Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions, *Appl. Psychol. Int. Rev.*, 69, 1506–1556.

- Machicao, F. y Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Biblioteca nacional. Perú.
- Malik, A. y Singh, P. (2020). Outcomes of talent management: the role of perceived equity, *Employee relations*, 44(2), 277-293. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0153>
- Marium, K., Mei, D. y Adnan, Z. (2023). Justicia organizacional y calidad de vida laboral en hoteles: El efecto mediador del clima de confianza, *Sociedad y sostenibilidad*, 5(1), 13-43. [http://www.riiopenjournals.com/index.php/society\\_sustainability/article/view/533](http://www.riiopenjournals.com/index.php/society_sustainability/article/view/533)
- Melo, K. y Palomino, G. (2022). *Percepción de justicia organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la empresa Noatum Logistics Perú INC. S.R.L. Arequipa*, 2022 [Tesis de licenciatura Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa ], Arequipa – Perú. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d8a5ddf2-3f9b-4234-a2fc-eb173ff6c914/content>
- Mendoza, G. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo, *Revista científica arbitrada en investigaciones de la salud*, 1(2), 1-15. <https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>
- Ming, W. y Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry, *Management decision*, 60(9), 2433-2454. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-11-2021-1447/full/html>
- Montoya, P., Bello, N. y Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud, *Medicina y seguridad en el trabajo*, 66(261), 220-230. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>

- Moya, P., Caro, J. y Monsalves, M. (2017). Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología, *Revista educación en ciencias de la salud*, 14(2), 96-104.  
<http://www2.udec.cl/ofem/rece/s/anteriores/vol1422017/RECS1422017.pdf>
- Noriega, C., Velasco, C., Pérez, G., Carretero, I., Chulián, A. y López, J. (2018). Calidad de Vida, Bienestar Psicológico y Valores en Personas Mayores, *Revista clínica contemporánea*, 8(1), 1-13.  
<https://www.revistaclinicacontemporanea.org/archivos/cc2017v8n1a1.pdf>
- Ojeda, C. (2020). Universo, población y muestra. Biblioteca nacional. Perú.
- Olivella, G., Silvera, L., Cudris, L., Bahamón, M. y Medina, P. (2020). Calidad de vida en jóvenes universitarios, *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 39(3), 391-396.  
[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft\\_3\\_2020/25\\_calidad.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/25_calidad.pdf)
- Páez, M. y Castaño, J. (2018). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates, *Revista de facultad de medicina*, 67(4), 607-615.  
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>
- Palma, R. (2021). El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosófica de los derechos humanos, *Revista de la facultad de derecho de la universidad femenina del Sagrado Corazón*, 17(1), 141-151.  
 Doi:10.33539/lumen.2021.v17n1.2394
- Patiño, G., Beltrán, M., Hernández, A. y Urías, Y. (2018). Desarrollo del sentido de vida en estudiantes de educación superior: Un enfoque humanista, *Ra Ximhal*, 14(3), 1-15.  
<https://www.redalyc.org/journal/461/46158064010/46158064010.pdf>
- Patlán, J (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno
- Pratibha, S. (2022). Fundamental Rights: The Magna Carta of India, *Supremo amicus*, 6(35), 29-45.



<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/supami29&div=6&id=&page=>

Quintero, L. (2018). *Justicia organizacional y calidad de vida laboral: un estudio en el sector minero en Colombia* [Tesis de licenciatura – Universidad del Rosario], Bogotá – Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/5544d4b6-44df-44fb-80fa-bb4023744c85/content>

Ríos, J. y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú, *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 127-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>

Ríos, L. y Carranza, G. (2019). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laboral, *Revista universitaria de administración*, 2(4), 37-50.

Robles, K. y Corillocilla, P. (2023). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Red de Salud de Concepción – 2021* [Tesis de licenciatura – Universidad Nacional del Centro de Perú], Huancayo – Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9081/TESIS%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20PROFESIONALES%20DE%20ENFERMERIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal, *Tópicos en investigación clínica*, 21(3), 141-146.

Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo* [Tesis de licenciatura - Universidad César Vallejo], Trujillo - Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24727/rojas\\_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24727/rojas_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Role of moral judgment in peers' vicarious learning from employees' unethical pro-organizational behavior, *Ethics y Behavior*, 32(3), 239-258. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10508422.2021.1875829>
- Ruidiaz, K. y Cacante, J. (2021). Desenvolvimento histórico do conceito de Qualidade de Vida: uma revisão da literatura, *Revista ciencia y cuidado*, 18(3), 86-99. <https://doi.org/10.22463/17949831.2539>
- Sachdeva, G. (2022). *Impact of Psychological Contract on Employees' Performance: A Review. Research anthology on human resource practices for the modern workforce*. OnDemand. Estados unidos. <https://www.igi-global.com/chapter/impact-of-psychological-contract-on-employees-performance/295335>
- Sahni, J. (2021). Role of quiality of work life in determinig employee engagement and organizational commiment in telecom industry, *International Journal Quality Research*, 13(2), 285-300. <http://www.ijqr.net/journal/v13-n2/3.pdf>
- Sani, I., Sen, C. y Alzghoul, A. (2021) Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage, *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116>
- Soto, C. (2022). *Justicia organizacional en empresas públicas y privadas del distrito de Jaén* [Tesis de licenciatura – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo, Perú. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4944/1/TL\\_SotoDiazClaudia.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4944/1/TL_SotoDiazClaudia.pdf)
- Suárez, G., Robles, R., Serrano, G., Serrano, H., Armijo, A. y Anchundia, R. (2019). Percepción sobre calidad de la atención en el centro de salud CAI III, *Revista cubana de investigación biomédica*, 38(2), 153-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v38n2/1561-3011-ibi-38-02-153.pdf>
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México, *Estudios sociológicos*, 36(108), 507-539. <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-507.pdf>

- Vargas, M. y Huaman, A. (2021). *Calidad de vida laboral y salud mental en conductores de transporte público urbano de la ciudad del Cusco – 2019* [Tesis de licenciatura – Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Perú.  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6077/253T20210297\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6077/253T20210297_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veramendi, N., Portocarero, E., Espinoza, F. (2020). Estilos de vida y calidad de vida en estudiantes universitarios en tiempo de Covid-19, *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 246-251.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-246.pdf>
- Zamora, M., Salgado, M., Guaderrama, A. (2019). Impacto de la justicia organizacional en la satisfacción laboral de los empleados del sector automotriz, *VinculaTérgica EFAN*, 3(5), 1-11.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.42.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.42.pdf)
- Zegarra, M. y Cortez, Z. (2022). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de San Juan de Miraflores, 2021* [Tesis de licenciatura - Universidad Señor de Sipán], Pimentel - Perú.
- Zeng, K., Wang, D., Huang, W., Li, Z. y Zheng, X. (2022). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología, *Anales de psicología*, 29(3), 12-53.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282013000300043](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043)

**ANEXOS**

## Anexo 1.

### Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Justicia organizacional</b>	Para Colquitt la justicia organizacional es establecida como aquella percepción de los colaboradores, en base a la distribución, forma de interacción y aceptación por parte de la empresa, en base a su desempeño (Bakotic y Bulog, 2021).	La justicia organizacional, se evaluará a través del instrumento generado por Colquitt, el cual se encuentra conformado por 4 dimensiones.	Justicia distributiva	Percepción de delegación de funciones y la estimación de recompensas al desempeño de funciones. Ítems: 8,9,10 y 11.	Ordinal
			Justicia procedimental	Evaluación de los procesos de trabajo dentro de la empresa en la forma de desarrollo. Ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7.	
			Justicia interpersonal	Medición del trato que intercede entre los colaboradores y el persona de administrativo. Ítems: 12,13,14 y 15.	
			Justicia informacional	Evaluación del proceso de información, la inmediatez y capacidad de enseñanza en nuevos procesos de trabajo. Ítems: 16,17,18,19 y 20.	
<b>Calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida en las organizaciones, es catalogado como una percepción basada en el grado de satisfacción, identificación y aceptación de sus funciones dentro de la empresa, promoviendo un estado de adecuado en el talento humano.	La calidad de vida organizacional, se evaluará a través del instrumento de CVL conformado por 3 dimensiones.	Interrelación trabajo hogar	Grado de incidencia entre el trabajo y el bienestar con la familia. Ítems: 5;6;13;!4;15;17;!9	Ordinal
			Bienestar General	Percepción de adecuado Desarrollo y estado de salud. Ítems: 8;!2;16	
			Trabajo y satisfacción profesional	Evaluación de incidencia entre el cargo y su crecimiento profesional Ítems: 1;2;3	
			Condiciones laborales	Percepción de adecuación del método o sistema de trabajo. Ítems: 7;9;10;11	
			Control en el trabajo	Grado de incidencia entre el trabajo y la libertad de aportación Ítems: 4;18	

## Anexo. 2 Instrumento de recolección de datos.

Estimado colaborador a continuación encontrará ítems sobre aspectos relacionados con el ambiente laboral los cuales deberá marca con un aspa (X) sólo una alternativa de respuesta. No hay respuestas buenas ni malas, de igual manera sus respuestas serán completamente anónimas.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	N	AD	MA

ÍTEMS	MD	D	N	AD	MD
1.- Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2.- Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3.- Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4.- Me siento bien en este momento.					
5.- Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6.- Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7.- Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8.-Estoy satisfecho con mi vida.					
9.- Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10.- Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11.- Mi jefe apoya de forma activa turnos /horas de trabajo flexibles.					
12.- En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13.- Trabajo en un ambiente seguro.					
14.- Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15.- Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16.- Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17.-Las condiciones laborales son satisfactorias					
18.- En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19.- En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

## Instrumento 2

Estimado(a) colaborador(a), previo saludo atento me dirijo a usted para manifestarle que se está realizando un estudio de investigación respecto a la Justicia Organizacional en personal de ventas de Trujillo. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso.

**Sexo:**

**Edad:**

**Cargo:**

**Fecha:**

**Tiempo Laboral:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

**JUSTICIA DISTRIBUTIVA [JD]:**

Las siguientes preguntas hacen referencia a las recompensas (ej., aumentos de salario, ascensos, reconocimiento, etc.) que como colaborador has recibido. Hasta qué punto:

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
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?					

**JUSTICIA PROCEDIMENTAL [JP]:**

Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej., logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.). Hasta qué punto

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
5. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?					
6. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?					
7. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los colaboradores)?					
8. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?					
9. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?					
10. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?					
11. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?					

**JUSTICIA INTERPERSONAL [JINT]:**

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
12. ¿Te ha tratado de manera educada?					
13. ¿Te ha tratado con dignidad?					
14. ¿Te ha tratado con respeto?					
15. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?					

**JUSTICIA INFORMATIVA [JINF]:**

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
16. ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?					
17. ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					
18. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?					
19. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
20. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los colaboradores para comunicarse con ellos?					

### Anexo 3. Ficha técnica

ÍSTRUMENTOS	FUENTE
Escala de justicia organizacional de Colquitt	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6501/1/REP_JORGE.CASTILLO_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf">https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6501/1/REP_JORGE.CASTILLO_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf</a>
Cuestionario de calidad de vida laboral	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50951/Moreno_VRL-SD.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50951/Moreno_VRL-SD.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>



## **Anexo 5.**

### **Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** Justicia organizacional y Calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023

**Investigador:** Gianfranco Martin Pala Avila

#### **Propósito del estudio**

Se le invita a participar en la investigación titulada “Justicia organizacional y Calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a resolver la violencia familiar y el riesgo suicida en escolares con indicadores de esperanza en instituciones educativas de Celendín- Cajamarca, 2023.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Justicia organizacional y Calidad de vida laboral en el personal de ventas de empresas privadas Trujillo, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora de Tutoría en el aula de clases correspondiente, de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador. Gianfranco Martin Pala Avila, email: [pgianm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pgianm@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Mg. Patricia Ibeth Tirado Bocanegra, email: [ptirado@ucv.edu.pe](mailto:ptirado@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....