



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Justicia organizacional y engagement en docentes de la Unidad  
Educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, **2020**.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Zambrano Medranda, Eddy Ariosto (ORCID 0000-0003-4567-1716)

**ASESOR:**

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

PIURA - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A nuestro Padre Celestial, a la Virgen María quienes inspiraron mi espíritu para avanzar en este duro camino, A mi esposa que sin su amor y apoyo nunca hubiera podido concluir esta etapa de mi vida, agradezco desde el fondo de mi corazón a mis padres quienes me dieron vida, educación y su apoyo incondicional y me motivaron para alcanzar mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud al Dr. Carlos Luque Ramos quien con sus conocimientos materializo el presente trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de consolidar mi carrera profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
Resumen	ix
Abstract	1
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método y análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	40
ANEXO	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una unidad educativa	18
Tabla 2 Nivel de calificación de la Justicia Organizacional en docentes de una unidad educativa.	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Tabla 3 Nivel de calificación del engagement en docentes de una unidad educativa.	53
Tabla 4 Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para una muestra	54
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman entre la justicia organizacional y el engagement .19	
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre la justicia organizacional y las dimensiones de engagement	20
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre la justicia organizacional y el engagement .21	
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre la justicia interpersonal y el engagement...22	
Tabla 9 Correlación de Pearson entre las dimensiones de la justicia informacional y el engagement	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Justicia Organizacional y Engagement	52
Figura 2: Dimensiones de la Justicia Organizacional en docentes de una U.E	53
Figura 3: Dimensiones del Engagement en docentes de una unidad educativa.	54

## Resumen

El objetivo que amerita nuestra investigación es determinar la relación que existe entre justicia organizacional y Engagement en docentes de una unidad educativa, se tomó en cuenta el tipo de investigación aplicada, diseño correlacional, la muestra fue 35 docentes de la unidad educativa, la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, se tuvo en cuenta dos instrumentos con validez y confiabilidad como la escala de justicia organizacional y sus dimensiones justicia distributiva, justicia procesal, justicia interpersonal y justicia informacional. El instrumento engagement consta de dimensiones como vigor, dedicación y absorción, como resultados encontramos que existe relación entre la justicia organizacional y el engagement en docentes de una unidad educativa el valor  $R=0.949$  nos indica que la relación es directa y muy alta. El valor  $P<0.01$  nos da evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En conclusión, se determinó la relación entre las dos variables de estudio.

Palabras clave: justicia organizacional, docentes, engagement, relación.

## **Abstract**

The objective that merits our research is to determine the relationship between organizational justice and Engagement in teachers of an educational unit, the type of applied research, correlational design was taken into account, the sample was 35 teachers of the educational unit, the technique of Non-probabilistic convenience sampling, two instruments with validity and reliability were taken into account such as the organizational justice scale and its dimensions distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice. The engagement instrument consists of dimensions such as vigor, dedication and absorption, as results we find that there is a relationship between organizational justice and engagement in teachers of an educational unit, the value  $R = 0.949$  indicates that the relationship is direct and very high. The P value  $<0.01$  gives us sufficient evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

In conclusion, the relationship between the two study variables was determined.

Keywords: organizational justice, teachers, engagement, relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas se han constituido con base en su función como foco de aprendizaje y su influencia en la formación de las personas, lo cual no solo implica a los escolares, si no, a los docentes que son transmisores de conocimientos e influyentes de convicciones (Prieto, 2008). A un nivel general, las instituciones educativas se encuentran en la búsqueda de cumplir las nuevas propuestas, que implica el cumplimiento de su misión y misión como organización, para ello se necesita acondicionar su ambiente de trabajo, así como el uso de nuevas tecnologías (Hellriegel et al, 2002). Al buscar el creciente desarrollo, es importante que las personas, quienes dirigen los centros educativos, no pierdan la mirada hacia los docentes y su desarrollo como profesionales (Mendoza, 2016), ello involucra constante comunicación, sentimientos de pertenencia y satisfacción profesional (Alves, 2000). En una investigación realizada a nivel global acerca del compromiso de los empleados, se ha obtenido que el índice ha ido en aumento (Hewitt, 2016). A nivel mundial se ha obtenido el 59% según el índice de compromiso organizacional; en América Latina el índice de compromiso es de 72%, en comparación a los índices de Europa, USA y Asia (Manzanera, 2016). Por otro lado, Perú, obtuvo el más alto índice, en relación a los resultados en un 74% (Hewitt, 2016). En relación con lo expuesto, se ha determinado que son parte de las razones por la cual existen trabajadores en diferentes instituciones, así como el incremento del interés en los proyectos y actividades educativas (Colquitt, 2001), en relación con las recompensas, material dados por la institución y la equitativa toma de decisiones, se determina justicia organizacional (Çelik y Saritürk, 2012). Para Andrade, Ramírez y Rueda (2019) los miembros de una organización persiguen la justicia por tres razones: porque les ayuda a predecir y manejar los resultados de sus acciones en el cargo que presiden; porque le hace sentirse valorados, relevantes e incluidos en el proceso de producción de resultados; y, porque la sociedad se guía de estructuras morales y éticas que les permiten actuar de manera apropiada para mantener la paz y así, evitar alguna inequidad. Por lo que, la justicia organizacional es de carácter multidimensional (Vaamonde, 2013), y determina la conducta organizacional en relación a la productividad (Omar y Uribe-Delgado, 2011; Omar et al., 2007). Ponen énfasis en los

resultados presuponiendo que la justicia distributiva se relaciona con las áreas afectivas, cognitivas y comportamentales.

Estudios confirman correlaciones entre estas dos importantes variables considerando el bienestar con la satisfacción laboral y el compromiso del trabajador recopilando datos de 360 colaboradores encontrando que las mujeres son más alocéntricas que los varones, entendiendo que sus mayores percepciones de justicia interpersonal obedecen a la amabilidad, obediencia y actitudes positivas que las caracterizan. (piensan más en los demás que en sí mismas). (Kašpárková, et al., 2018). Además, según Navarro, et al., (2018) existe una interdependencia positiva entre ambas variables, lo que ubica a la justicia organizacional, como una variable preventiva y predictora del riesgo de padecer problemas laborales (estrés laboral, deserción, etc.). Por lo que se le atribuyen funciones distributivas de proceso, interpersonales y de información.

El engagement, en conceptos generales, es el estado afecto – cognitivo, lo cual involucra a la psicología positiva, así como a las motivaciones de la persona en ámbitos laborales (Grau et al. 2000, Schaufeli, 2013). Así mismo, los docentes que perciben engagement, suelen sentirse satisfechos y se sienten identificados con su trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009). El engagement: es un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Por esta razón, es conveniente estudiar acerca de la justicia organizacional y el engagement, ya que son piezas importantes para el desempeño de cada docente, lo que contribuirá en la mejora de la educación, y esto vinculado al bienestar y calidad de vida, así como el desarrollo organizacional. Quispe y Paucar (2020) indican que el compromiso organizacional representa el segundo problema más recurrente dentro de las organizaciones, superada por poco por la insatisfacción laboral. En esa instancia, los empleados requieren de muchas muestras de apreciación a su labor. Por lo que, un empleo perfecto, es aquel que supera las expectativas morales del trabajador.

Ante esta propuesta, nos hemos planteado el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en docentes de la Unidad educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, 2020? Siendo los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia procedimental y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción

educativa? ¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia interpersonal y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa? y finalmente ¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia informacional y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa?

La presente investigación se justifica a nivel teórico, porque va a permitir conocer información en relación a las variables de estudio, de esta manera incrementará el conocimiento basado sobre la relación de las variables de estudio en un momento determinado de la presente investigación.

A nivel metodológico, porque podrán emplearse aspectos de procedimientos técnicos e instrumentos que se elaboren con su debida validez y confiabilidad, por otros investigadores en trabajos similares.

A nivel práctico, porque la presente investigación, a través de sus diseños y técnicas empleadas, puede permitir resolver problemas prácticos de investigación similares, por partes de otras instituciones educativas.

Y, por último, a un nivel social, porque será de gran ayuda para la creación de nuevas estrategias para el ámbito organizacional, específicamente, en instituciones educativas, para mejorar el comportamiento organizacional, las mismas que mejoraran el servicio educativo y, por ende, la calidad educativa.

De esta manera, planteamos el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre justicia organizacional y Engagement en docentes de una unidad educativa, y como objetivos específicos: Establecer la relación entre justicia distributiva y el engagement en docentes de una unidad educativa. Establecer la relación entre la justicia procedimental y engagement en docentes de una unidad educativa. Establecer la relación entre justicia interpersonal y el engagement en docentes de una unidad educativa. Determinar la relación entre justicia informacional y el engagement en docentes de una unidad educativa.

De igual manera, como hipótesis general: existe relación entre justicia organizacional y engagement en docentes de una unidad educativa. Su hipótesis nula: No existe relación entre justicia organizacional y engagement en docentes de una unidad educativa. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre justicia distributiva y el engagement en docentes de una unidad educativa. Existe relación entre justicia procedimental y el engagement en docentes de una unidad

educativa. Existe relación entre justicia interpersonal y el engagement en docentes de una unidad educativa. Existe relación entre justicia informacional y el engagement en docentes de una unidad educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Hurtado (2014) investigó la relación entre justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional con docentes en una universidad de Bogotá, estableció la relación entre dos variables de investigación y la aplicó a 110 docentes de una universidad privada en Bogotá. Para evaluar las variables de interés se utilizó la Escala de Justicia Organizacional de Coquitt (2001), la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994) y Meliá y Peiró) Escala de satisfacción laboral S10 / 12 (1989). El análisis de correlación binaria mostró que existe una correlación positiva entre equidad y satisfacción, equidad y compromiso, y compromiso y satisfacción, y la correlación es significativa,  $\alpha < 0.01$ . Asimismo, la correlación entre las dimensiones de distribución, justicia procesal e informacional y compromiso y satisfacción también es significativamente  $\alpha < 0.01$ . Para la dimensión del compromiso y la dimensión de la justicia, esta conexión es fundamental para el compromiso emocional y el compromiso normativo.

Así mismo, Bonilla (2017), Mediante el cuestionario de Coquitt y un estudio descriptivo transversal de 202 trabajadores de Lima, Perú, se determinó la relación entre justicia y compromiso organizacional, el resultado obtenido es que no existe una relación directa significativa entre estas dos variables. (0,075) (0,291). En Colombia, Rubio (2018), realizó una encuesta sobre justicia organizacional y profesionalismo entre profesores de una universidad privada en Armenia, que relacionó justicia organizacional y profesionalismo de 83 profesores que trabajan en instituciones privadas, administraron los instrumentos de escala de justicia organizacional (EJO) y Encuesta de Bienestar y Trabajo (Engagement); diseño no experimental correlacional transeccional, del mismo modo, la correlación dinámica y dedicada entre la justicia distributiva y la justicia procesal es positivamente baja, resultando favorable la percepción de justicia organizacional en docentes.

En el mismo año, Ordinola y López (2017) realizó una encuesta para determinar la relación entre justicia organizacional y profesionalismo de 78 docentes de una institución educativa, los métodos administrados fueron el Cuestionario de Justicia Organizacional y el Cuestionario de Participación Laboral de Utrecht (UWES). Los resultados mostraron que existe una correlación positiva y

altamente significativa entre las dos variables de investigación, lo que significa que, si la organización es justa, la participación también aumentará y la participación también aumentará; de lo contrario, si la justicia de la organización disminuye, la participación El grado también cambiará. Del mismo modo, Ramón. K. (2019), según el modelo de organización saludable y resiliente (HERO-Healthy and Resilient Organization) (Saranova, 2008; Saranova, Martinez, Sever y Lorenz, 2009) se probó el liderazgo transformacional, la participación en equipo y La relación entre el desempeño del equipo y el papel intermediario de la participación del grupo en esta relación. La muestra estuvo formada por 519 empleados de 58 equipos de trabajo de 12 pequeñas y medianas empresas (Pymes) españolas. Los coeficientes de correlación intragrupo (CCI1 y CCI2) y el índice de desviación promedio (ADMJ) permiten agregar datos a nivel de equipo de trabajo para el análisis correspondiente. Los resultados obtenidos a nivel de equipo de trabajo apoyan la hipótesis de que la participación del equipo media completamente la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño del equipo. Finalmente, se discuten los resultados, sus implicaciones teóricas y posibles aplicaciones prácticas.

Por otro lado, tenemos a Novoa y Rodolfo (2019), quienes investigaron justicia organizacional y participación en el campo de la producción realizando, un estudio exploratorio, para determinar la relación entre justicia laboral y participación, con una muestra 193 trabajadores. Los resultados denotaron que existe una relación positiva – moderada entre ambas variables de estudio, estos resultados describen que, si existen puntuaciones bajas en justicia organizacional, las puntuaciones serian igualmente negativas para engagement. Contribuye Lora (2020), en Perú, Su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y el compromiso organizacional en la justicia organizacional. En este estudio, realizaron una encuesta muestral de 40 trabajadores y aprobaron el cuestionario de felicidad laboral de Schaufeli y Becker, y el Escala de compromiso. Formulario de consulta judicial de Allen and Noble Organization. Los resultados mostraron que el puntaje entre participación y compromiso organizacional en la justicia organizacional es muy alto, por otro lado, se encuentra que el compromiso organizacional no tiene papel mediador en la justicia organizacional. El mismo año Haro (2020), Para determinar la

relación entre justicia organizacional y compromiso y la relación entre las dimensiones de las dos variables, utilizó las siguientes herramientas para investigar: 91 trabajadores: trabajo (UWES-17) y la escala de justicia organizacional en organizaciones aristocráticas. Los resultados exponen que las personas tienen un buen sentido de participación en la justicia organizacional.

A nivel nacional, Hidrovo y Naranjo (2016), se estudian las variables de justicia organizacional (procedimental, distributiva, interpersonal e informativa) y compromiso organizacional (emocional, normativo, continuidad). Para analizar la correlación directa entre estas dos variables, utilizó como herramientas dos cuestionarios en una muestra de 278 docentes de la Matriz de Quito de la Universidad Católica del Ecuador (PUCE). De esta forma, se puede realizar un diagnóstico al determinar el tipo de variable dominante y la frecuencia de aparición de la variable en los docentes de la institución, generando así recomendaciones que beneficien el tipo ideal de compromiso entre el docente y la institución.

Según Zambrano y Duque. (2020) la justicia es percibida por los trabajadores a través de los procesos cognitivos obtenidos en la interacción social. Así, cada miembro de la organización configura la justicia dentro de la organización, según sus creencias, por lo que cuesta mucho trabajo determinar lo justo y lo injusto, delimitando dicho dilema, en términos de otras variables de la organización, como lo puede ser la satisfacción laboral. Cuando brota una necesidad en los trabajadores, que no se logra satisfacer, se crea un desequilibrio que generará comportamientos de inconformidad, dejando el destino de la organización, en manos de la comunicación entre los directivos y los trabajadores insatisfechas.

Las personas se han visto interesadas por buscar justicia en las diferentes dimensiones de su vida, no desde hoy, sino desde las épocas de Platón y Aristóteles (Ryan, 1993). Las teorías sociales nos pueden brindar una definición ontológica, acerca de justicia, entre ellas: equidad de reciprocidad, procedimiento de disputas e intercambio social, así como las normas de distribución múltiple (Adams, 1966; Homans, 1961; Blau, 1964, Leventhal, 1976; Thibaut y Walker, 1975).

Las teorías mencionadas, han permitido comprender a la justicia como un cimiento social (Colquitt et al, 2001). Por lo cual, se ha conceptualizado a la justicia organizacional, como el conocimiento de lo que es justo, por parte de todo el capital humano, que labora en una organización (Greenberg, 1987).

Al hablar sobre justicia, esta integra dimensiones, las cuales han sido extraídas de diversas teorías (Colquitt, 2001). Las cuatro dimensiones asociadas es la justicia: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional (Colquitt, 2001).

La justicia distributiva, se entiende como el concepto de equidad que tienen los colaboradores en relación al cumplimiento de recompensas, lo cual guarda relación con el salario, los ascensos, entre otras acciones específicas, que permiten una reacción cognitiva y afectiva (Colquitt, 2001). En una teoría realizada por Nicomachean, menciona que la justicia distributiva se relaciona con lo proporcional, así como la Psicología Social de la Justicia, que la representa a través de  $OA > AB$  y  $IA > IB$ .

Para brindar una explicación acerca de lo anteriormente mencionado, OA representa a los colaboradores que se encuentran atentos a los resultados que consiguen, en función a su trabajo que es IA, las cuales están relacionada con salario, satisfacción familiar, entre otros; OB representa a los trabajadores que comparan sus resultados con otros compañeros de trabajo que han realizado una tarea similar, los cuales están representados con IB (Omar, 2007). Cuando los trabajadores perciben injusticias, actúan a través de sus emociones negativas, lo cual generan actitudes que distorsionan la situación o contexto, mayormente disminuyendo su potencial laboral o abandonando sus centros de trabajo (Goldman y Benson, 2005). En cuanto al cumplimiento de la justicia en proporciones de equidad, promueve la satisfacción organizacional y personal, así como la identificación organizacional y el surgimiento de emociones positivas (Colquitt *et al.*, 2013). Al analizar la justicia en proporciones de equidad, esta se presenta a través de reglas: cada trabajador recibió la proporción que se merece (equidad), a todos los trabajadores se les dio por igual (igualdad), los trabajadores recibieron en relación a sus necesidades (necesidad) (Milkovich y Newman, 2005).

La justicia procedimental, hace referencia a las estrategias utilizadas para la distribución de recompensas y si estos se hacen de manera justa, es gracias a los procedimientos utilizados (Thibaut y Walker, 1975). En base a la teoría mencionada, es que parten nuevas ideas acerca de esta dimensión de la justicia, la cual menciona que los trabajadores observan el proceso para la obtención de los resultados (Leventhal, 1980), así mismo, los cumplimientos de estos procedimientos alimentan su identidad y estabilidad en la organización (Tyler y Lind, 1992).

En una idea general, la dimensión distributiva y procedimental, suelen ser estudiados bajo dos antecedentes, el cual menciona que la justicia distributiva que se encuentra relacionada con la aceptación de los resultados, la dimensión procedimental, está relacionada con la actitud y comportamiento que demuestra cada trabajador y que son importantes para la organización (Sweeney y McFarlin, 1997).

La justicia interaccional, se refiere a la parte humana del ejercicio organizacional, especialmente a las personas que se encuentran en cargos mayores y la interacción que tiene con sus colaboradores (Bies y Moang, 1986).

La justicia interpersonal, hace referencia a las acciones de las autoridades de una organización, estas pueden ser en su trato cordial y respetuoso, hacia las personas que tiene bajo su mando (Cropanzano y Greenberg, 2007). La justicia informacional, se refiere a la información y explicación que se brinda a sus colaboradores ante la toma de decisiones, ante ello se evalúa la percepción de justicia o en caso contrario la injusticia (Cropanzano y Greenberg, 2007).

Para Ríos y Carranza (2019) la justicia organizacional se relaciona al principio moral que toda sociedad debe respetar: igualdad, de la cual se entiende como un factor ecuánime de mucha influencia en el comportamiento individual. En ese sentido, la ausencia de este tipo de justicia no solo representa una amenaza para las organizaciones, sino también, es un factor de riesgo para la salud mental de las familias, la economía mundial y el estilo de vida de las poblaciones vulnerables. Para Vaamonde y Omar (2017), las situaciones de injusticia en las organizaciones, en conjunto con la escasa información en materia de manejo de los conflictos con los demás miembros de un lugar de trabajo, conlleva a la

formación de conductas que promueven un estilo de trabajo hostil, así como un ambiente lleno de venganza y negatividad, creando el pensamiento de que, con estas actitudes, el equilibrio deseado (desde un punto de vista individualista), regresará. Para Peña y Durán (2016) la justicia organizacional representa un área de estudio extensa, con una variedad de disciplinas que pretenden estudiarla para sacar así, provecho de sus beneficios. Esto, ya que, por lo general, logra configurar las conductas dentro de la organización, favoreciendo o no a la productividad. Así, la totalidad del accionar institucional, representado a través de su directivo, debe buscar juicios de calidad equitativa, con el fin de lograr un compromiso, una adaptación y una serie de comportamientos sociales positivos en sus miembros. En ese sentido, la justicia organizacional no solo determina el desempeño laboral, sino también el desarrollo de la organización en sí.

Engagement, se refiere al momento mental positivo, relacionado al trabajo en el que se demuestran las habilidades y potenciales (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002), una de ellas es el vigor (dimensión conductual) que se entiende como la activación en el trabajo, el esfuerzo y dedicación que se invierten, a pesar que este pueda ser dificultoso, sí mismo, la dedicación (dimensión afectiva) que hace referencia a la perseverancia laboral, junto a la planificación de metas, como parte de un reto laboral; la absorción (dimensión cognitiva) se relaciona a la concentración y la experiencia de perder la noción de la hora, por estar netamente involucrado y disfrutando el desarrollo de la actividad laboral (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002).

Según Cruz, Salanova y Martínez (2015) el engagement se caracteriza por la presencia de: vigor, el cual comprende elevados niveles de energía y fuerza de la personalidad en el trabajo, sobrellevando las dificultades; la Dedicación, que describe la integración del trabajador, el que muestra inspiración, orgullo, y entusiasmo durante la realización de sus tareas; y absorción, que mide el nivel de concentración, junto con niveles altos de satisfacción. Ríos y Loli (2019) mencionan que es importante para el compromiso, la manera en que los directivos reaccionan a las contribuciones de los trabajadores, siendo un factor primordial el respeto; de ese modo el trabajador no solo se identifica con la empresa, sino que participa a nivel de: aprecio, deferencia y civilidad. Por lo

tanto, no se puede lograr compromiso, si los trabajadores no perciban justicia organizacional; esto, no solo asegura un deseo de seguir trabajando en la organización (pertenencia) sino que manifiesta una motivación del trabajador por cumplir los fines y la misión de la organización, comprometiendo todas sus energías en alcanzarlas. Por lo tanto, existen tres tipos de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Para Vecina y Chacón (2013) el engagement es más que compromiso con la organización, debido a que está más relacionada con la ausencia de problemas de salud que con sentimiento de compromiso. Por lo que se considera que debe ser medido, no en términos negativos, como por ejemplo a través de la intención de dejar un trabajo, sino que más bien se debe estudiar por medio del conjunto de factores que configuran en el afecto del empleado. Por lo que, un estado de satisfacción laboral es un indicador suficiente, y un elemento evaluativo de los niveles cognitivos comprometidos en el Engagement.

Existen teorías de evidencias experimentales, entre la relación del engagement con las variables actitudes y conductas, en la cual mencionan que los trabajadores que se sienten activos, se auto denominan eficaces (Salanova, Llorens y Schaufeli, 2011). Moliner et al. (2008), Mencionaron que, hasta el momento, la investigación práctica muestra que la relación entre justicia organizacional y participación es muy escasa. Por otro lado, la investigación teórica muestra que existe una correlación significativa entre las dos variables. En otros estudios se ha encontrado que existe una correlación positiva entre la dimensión de justicia procesal y la participación. Esto se interpreta como que la justicia organizacional puede promover la participación de los empleados, porque la justicia puede verse como motivación y establecer buenas relaciones entre los miembros institucionales (Karatepe, 2011).

Las teorías anteriores permiten entender la justicia como base social (Colquitt et al., 2001). Por tanto, la justicia organizacional ha sido conceptualizada como el conocimiento de la equidad por parte de todo el capital humano en la organización (Greenberg, 1987).

Se puede decir que, desde la época de Platón y Aristóteles, el ser humano ha estado prestando atención a la justicia en todos los aspectos de la vida, estas teorías sociales han explicado el concepto de justicia. Compromiso de tiempo laboral. (Colquitt et al., 2001). Alexy (2003) plantea que las teorías histórico –

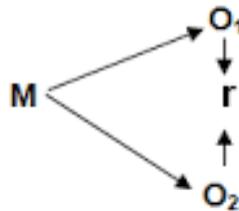
jurídica y la teoría teórico – jurídicas no versan sobre la Ley Fundamental, sin embargo al mencionar la justicia organizacional y el engagement; no quiere decir que no existe relación entre ellas, ejemplo de ello es la teoría teórico – jurídica, la misma que brinda una estructura general de los derechos fundamentales desde una perspectiva positiva y dogmática en sus tres dimensiones: empírica, analítica y normativa, contribuyendo de esta forma al análisis de la teoría de la justicia organizacional. Para Chiang, Fuentealba y Nova (2017) el engagement es un estado en el que la psique se encuentra realizada, situación que no se da en trabajadores estresados o que sufren de acoso psicológico. En este sentido. Rodríguez, Martínez y Salanova (2013) mencionaron tres teorías como marco de referencia para la relación entre justicia organizacional y compromiso profesional: la teoría de la comunicación social de Blau considera esta relación como una herramienta social; la teoría de la equidad de Adams explica que con base en Justicia de Recursos Económicos Para Urien, Diez y Osca (2018), establecer un vínculo entre estas variables puede generar daños en las condiciones laborales relacionadas con el bienestar psicosocial. Por tanto, la justicia y el compromiso organizacional están determinados por la carga de trabajo, los roles y niveles, las relaciones interpersonales y las características personales basadas en la competencia.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, porque busca aplicar y utilizar los conocimientos adquiridos sin manipulación alguna de las variables y se observó los acontecimientos en su hábitat natural para después llevarlos al análisis (Hernández, 2015).

El diseño de esta investigación está relacionado con la descripción no experimental, en cierto sentido, las variables de investigación están relacionadas con la justicia organizacional por un lado y engagement por otro. Básicamente se basó en observar el fenómeno que ocurre en el medio natural y luego inspeccionarlo. Asimismo, se basa en categorías, definiciones, variables, hechos y contextos que han ocurrido o se han desarrollado sin la intervención directa de los investigadores. (Ato, M., López, J. y Benavente, A. 2013).



Dónde:

M= Muestra

O<sub>1</sub>= Justicia organizacional

O<sub>2</sub>= Engagement

r= Correlación entre las variables

### 3.2 Variables y Operacionalización

Variable: Justicia Organizacional: es aquello que los colaboradores perciben como justo dentro de la organización en la que trabajan (Colquit, 2001).

Variable: Engagement: Es un estado de ánimo, que se define como ser feliz, activo y conectado con el trabajo, y determinado por la vitalidad, la dedicación y la concentración (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

En relación a la población, la investigación cuenta con 35 docentes de una unidad educativa, docentes de ambos sexos.

Docentes	Masculino	Femenino
35	8	27

En cuanto a los criterios de inclusión se consideró a docentes que necesariamente pertenezcan a la unidad educativa y, del mismo modo, a docentes que deseen participar en la investigación.

Se excluyeron aquellos docentes que cuenten con permisos o licencias por salud o aquellos que voluntariamente no quieran intervenir en la aplicación de los cuestionarios.

El tamaño de la muestra será la misma de la población, por ser pequeña.

Muestreo: no probabilístico por conveniencia, en el que se dio una selección de participantes para la investigación, según su predisposición, el permiso y la aceptación que tendrán los participantes (Otzen y Manterola, 2017).

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para el recojo de información es la encuesta, la cual permitió medir el constructo a través de preguntas, en donde los participantes respondieron en un tiempo determinado, mediante documento de Google forms (Ballesteros, 2016).

La herramienta utilizada fue la versión en español de la Escala de Participación Laboral de Utrecht (UWES-17) para 17 proyectos creados por Schaufeli y Bakker (2003) en Holanda. Está compuesto por dimensiones de vitalidad, dedicación y absorción, con 6, 5 y 6 ítems respectivamente; y las respuestas son de elección múltiple con una Escala tipo Likert con 7 alternativas que van desde el (0) *Nunca* hasta el (6) *Siempre*, y la duración de su aplicación toma un tiempo aproximado de 10 minutos. Este instrumento obtuvo, en su versión original, una validez de 0.65 con tres escalas que poseen una correlación alta con un intervalo de .80 y .90; mientras que la confiabilidad fue realizada en base a consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de .93 (total y media) y un intervalo de .88 - .95, y confiabilidad test – retest, aplicado a dos poblaciones con resultados de coeficientes de estabilidad de .63 y .72 de la prueba en general. Arteaga (2017) realizó un análisis de las propiedades psicométricas en 720 colaboradores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo, encontrando que el instrumento es válido y confiable, sin la realización de modificaciones con respecto al instrumento original. Se demostró la validez respecto a su estructura interna por medio de un análisis factorial confirmatorio, donde se halló que el GFI = .972, AGFI = .961, SRMR = .0665, con un ajuste comparativo de .954 y donde el PNFI = .814, lo que indica que posee un nivel aceptable. Asimismo, se realizó la confiabilidad a través de la consistencia interna obtenida de acuerdo al coeficiente fiabilidad Omega, que indicó índices que variaron entre .725 a .762 en las diferentes dimensiones del engagement.

Asimismo, se utilizó una adaptación de Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015) de la Escala de Justicia Organizacional (abreviada como EJOC) elaborada por Colgate. (2001); Orígenes de los puertorriqueños. La escala muestra 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones: justicia distributiva (4 ítems), justicia procesal (7 ítems), justicia interpersonal (4 ítems) y justicia

de la información (5 ítems). Para ello se utilizó una escala Likert de 5 respuestas que comprenden desde (1) *Nunca* hasta (5) *Siempre*, y su aplicación tiene una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Esta adaptación obtuvo una validez con base en la estructura interna, Resultados CFI, NFI, IFI > .90; RMSEA < .08; cargas factoriales estándar entre .51 y .93, que son satisfactorias. De igual forma, la consistencia interna reportada según las dimensiones es justicia procesal:  $\alpha = .88$ ; justicia distributiva:  $\alpha = .93$ ; justicia interpersonal:  $\alpha = .80$ ; y justicia de la información:  $\alpha = 0.94$ . Rojas (2018) realizó un estudio psicométrico a 402 empleados de entidades públicas en Trujillo, Perú donde la EJOE, de acuerdo al criterio de 15 jueces sufrió Lenguaje adaptado a los ítems 8, 9, 10 y 11 en justicia distributiva; 1, 2, 3, 4, 5 y 7 en justicia procesal; y 12, 13, 14, 16 y 20 en justicia de la información, Los hechos han demostrado que es una herramienta confiable para evaluar la imparcialidad de una organización, y cada factor es consistente. Se reportó una validez de contenido respecto a la relevancia, coherencia y claridad de los ítems, de acuerdo al juicio de expertos ( $V > .80$ , IC 95%) luego de la adaptación de los ítems antes mencionados; además existe un favorable ajuste respecto a la correspondencia teoría – datos reproducidos ( $\chi^2/gf = 2.59$ ; RSMEA = .063; RMR = .05; CFI = .96; TLI = .95) y el modelo de cuatro factores explica el 66.57% de la varianza explicada. Asimismo, utilizando el coeficiente de consistencia interna de Omega para analizar la confiabilidad del modelo obtenido, y tomando como entrada la carga factorial, las dimensiones justicia procesal y justicia distributiva obtuvieron un valor de .90 en el intervalo [.87-.92].; .94 [.93-.96] dimensión de justicia de la información; dimensión de justicia interpersonal es .87 [.83-.90]. En cuanto al estándar mínimo, el rango de información, trámites y justicia distributiva son todos superiores a .90, lo que indica que existe una duplicación de medidas estructurales.

### **3.5 Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó el permiso al rector de la unidad educativa para que autorice la aplicación de los instrumentos con los docentes, todo ello con el consentimiento informado de los mismos. Ellos libremente pidieron ser incluidos en la investigación, mediante el formulario de Google forms se procedió a la aplicación de los instrumentos, así como al recojo de la información, primero la prueba piloto, luego de la confiabilidad para aplicar a la muestra los dos instrumentos.

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

Para la ejecución y análisis de los datos respectivos de la investigación, en primera estancia, se obtuvo información a través del llenado de instrumentos, en donde se le dio una valoración a través de la base de datos en el programa de Microsoft Excel 2016; datos que fueron exportados al programa Statistical Package of social sciences – SPSS versión 27; en donde se aplicaron las medidas descriptivas (frecuencias y porcentajes), así mismo la prueba de normalidad de estadístico de Shapiro Wilk ( $n < 50$ ), que se utiliza para analizar la normalidad de los datos y su importancia asintótica (valor de  $p$ ), permitiendo observar si la distribución de resultados es simétrica o asimétrica, finalizando con la selección de métodos de correlación Spearman (método no paramétrico), llegando a la selección de variables existentes.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente estudio, se consideró la ética profesional al conocer datos e información que fueron utilizados estrictamente para el desarrollo de la investigación.

Antes de la aplicación se explicó el objetivo de la investigación, así mismo el consentimiento informado del docente, añadiendo así que la participación es de manera voluntaria. El respeto y la confidencialidad de la información brindada por el director de la unidad educativa y se consideró los derechos privados del docente en la emisión de sus respuestas, a través del consentimiento informado y se respondió ante cualquier duda. Por otro lado, se realizó una previa introducción acerca de las variables a medir.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre justicia organizacional Engagement en docentes de una unidad educativa

**Tabla 1**

*Tabla cruzada Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una unidad educativa*

		Engagement				Total
		Medi				
		Bajo	o	Alto	Total	
Justicia Organizacional	Deficiente	f	7	3	0	10
		%	20,0%	8,6%	0,0%	28,6%
	Regular	f	1	12	9	22
		%	2,9%	34,3%	25,7%	62,9%
	Buena	f	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	8,6%	8,6%
Total		f	8	15	12	35
	Total	%	22,9%	42,9%	34,3%	100%

Fuente: Base de datos, SPSS versión 27

Como se observa en la tabla 1, el 62.9% de los docentes perciben una justicia organizacional regular, el 34.3% evidencian un engagement medio, el 25.7% un engagement alto y un 2.9% un nivel de engagement bajo.

**Tabla 2**

*Correlación Rho de Spearman entre la justicia organizacional y el engagement*

			Engagement
Rho de Spearman	Justicia Organizacional	Coefficiente de correlación	,949**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

Existe una relación entre la justicia organizacional y el engagement en docentes de una unidad educativa el valor  $R=0.949$  nos indica que la relación es directa y muy alta. El valor  $P<0.01$  nos da evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa:

$H_a$ : Existe relación entre justicia organizacional y engagement en docentes de una unidad educativa.

**Objetivo específico 1:** Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Tabla 3**

*Correlación de Pearson entre la justicia distributiva y el engagement*

		Engagement
Justicia distributiva	Correlación de Pearson	,602**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

La tabla 3 muestra la correlación de Pearson, aplicado a datos paramétricos, nos muestra la existencia de una relación moderada entre la justicia distributiva y el engagement en docentes de una institución educativa. El valor  $P < 0.01$  nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión justicia distributiva y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Objetivo específico 2:** Establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Tabla 4**

*Correlación Rho de Spearman entre la justicia procedimental y el engagement*

		Justicia procedimental
Rho de Spearman	Engagement	,788**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

La tabla 4 muestra la correlación Rho de Spearman, aplicado a estas variables por ser datos no paramétricos, nos muestra la existencia de una relación moderada entre la justicia procedimental y engagement;  $R=0.788$ . Los valores  $P<0.01$  nos dan evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica alternativa.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la dimensión justicia procedimental y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Tabla 5**

*Correlación de Pearson entre la justicia interpersonal y el engagement*

		Engagement
Justicia interpersonal	Correlación de Pearson	,747**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

La tabla 5 muestra la correlación de Pearson, aplicado a estas variables por tener datos paramétricos, nos muestra la existencia de una relación alta entre la justicia interpersonal y el engagement. Los valores  $p < 0.01$  nos dan evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la dimensión justicia interpersonal y el engagement en docentes de una unidad educativa.

**Objetivo específico 4:** Establecer la relación entre la dimensión justicia informacional y el engagement en docentes de una unidad educativa

**Tabla 6**

*Correlación de Pearson entre las dimensiones de la justicia informacional y el engagement*

		Engagement
Justicia informacional	Correlación de Pearson	,733**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

Como se muestra en la tabla 6; la correlación de Pearson, aplicado a estas variables, por tener datos paramétricos, nos muestra la existencia de una relación moderada entre la justicia informacional y el engagement. El valor  $p < 0.01$  nos dan evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa:

H<sub>4</sub>: Existe relación entre la dimensión justicia informacional y engagement en docentes de una unidad educativa.

## V. DISCUSIÓN

Al analizar los hallazgos con las teorías y antecedentes se enmarcan muchas opiniones e ideas innovadoras en esta investigación. Hablar de justicia organizacional se refiere a definirla como una variable que agrupa las percepciones relacionadas con las diferentes actividades laborales, como parte de los ingresos, la forma de trato, las condiciones, las oportunidades de crecimiento profesional. Entonces, siendo el interés de este estudio el que las empresas puedan competir y ser más eficientes, el conocimiento de las percepciones de los trabajadores es muy importante para poder predecir algo; se puede obtener buena información valiosa sobre la asignación de sus funciones, los procedimientos laborales, toma de decisión, la distribución de los materiales de trabajo, la calidad de vida, el clima organizacional, el engagement.

Dado que el engagement viene a ser un estado activo y positivo provocado, por ejemplo, por el trabajo, la presión familiar, etc., entonces se caracteriza por ser energía, dedicación y absorción. Según Schaufeli y Bakker (2004) las personas con altos niveles de compromiso, que se sienten muy apasionadas y muy energizadas con lo que quieren hacer; hacen un esfuerzo tal, que lo desarrollan más intensamente y sólo piensan en lograr sus objetivos, sin ver o notar que podrían sufrir de algún daño emocional o físico. En cierta forma, las empresas que presionan a sus empleados a lograr sus objetivos motivan a que estas personas se vean beneficiadas, porque un ambiente laboral que potencia un estado de estos, usualmente resulta más satisfactorio, a la vez que los empleados puedan disfrutar más de su vida laboral.

Estudios indican que las personas con mayor engagement, tienden a ser más proactivos, mejoran su compromiso organizacional, tienen un menor ausentismo laboral y un comportamiento innovador. Las instituciones educativas no se excluyen de estas presiones, sino que involucran hasta a los escolares, según Prieto (2008), pero manifiesta que dichas instituciones educativas siempre enfocan su interés en el desarrollo personal del docente.

Para Andrade *et al.*, (2019) los integrantes de una organización empresarial son justos porque pueden predecir y ayudar a manejar los resultados de las acciones que tienen a su cargo; y, se sienten valorados para poder trabajar de una manera

apropiada; motivando a la paz y evitando inequidades. Esto se relaciona con uno de los resultados más certeros en este estudio, el cual es presentado en la tabla 1, donde se muestra que la mayoría de docentes percibe una justicia organizacional regular y presenta un engagement también a nivel medio, en el caso de percibir una justicia organizacional deficiente ningún docente tiene un engagement alto y en caso de percibir una justicia organizacional buena todos los docentes tienen un nivel de engagement alto.

Respecto del objetivo general, la investigación que presentamos ha sido netamente correlacional, nuestras variables se han trabajado de modo cuantitativo, de esta forma los puntajes de la variable justicia organizacional y el engagement han sido obtenidas por cuestionarios, en los cuales los puntajes de las respuestas fueron analizados. Son 35 docentes de una unidad educativa, considerándose a todos por ser una muestra manejable y accesible. En la prueba de normalidad se encontró que la mayoría cumplía con el supuesto de normalidad, a excepción de la dimensión justicia procedimental y de la dimensión justicia organizacional, es decir que en la variable justicia organizacional y en una de sus dimensiones, la justicia procedimental, la distribución de los datos de la población no es normal y, por lo tanto, se requiere aplicar una prueba no paramétrica para la medición de la correlación con la variable engagement. Es por esto que los coeficientes de correlación utilizados fueron en su mayoría el coeficiente de correlación de Pearson y, en justicia organizacional y procedimental, el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

En esta investigación se han comparado los trabajos previos, confirmando la existencia de estudios que prueban la correlación entre la justicia organizacional y el engagement; sin dejar de lado la satisfacción laboral y el compromiso del trabajador (Haro, 2020; Novoa y Rodolfo, 2019; Rubio, 2018; Ordinola y López 2017; Hidrovo y Naranjo, 2016; Hurtado, 2014; Colquitt, 2001). La teoría indica que el engagement es el estado de afecto cognitivo y la motivación en el ámbito laboral. Quispe y Paucar (2019) muestran que el compromiso organizacional viene a ser el segundo problema en todas las instituciones, superada, por muy poco, por la insatisfacción laboral. Así indica que un empleado perfecto es aquella persona que se siente motivado moralmente por su empleador.

Las investigaciones halladas para justificar este trabajo, tratan de estudios correlacionales entre la justicia organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; por ejemplo Hurtado (2014) realizó el estudio de estas variables utilizando la escala de Justicia organizacional de Colquitt (2001), obteniendo que la correlación entre las dimensiones de distribución justicia procesal y compromiso eran altamente significativas; y cuando trabajó las dimensiones también encontró varias correlaciones significativas.

Otro estudio con resultados significativos fue el de Hidrovo y Naranjo (2016), quienes también estudiaron la justicia organizacional y verificaron que existe alguna relación con el compromiso organizacional; los resultados fueron determinantes y encontraron correlaciones positivas. Bonilla (2017), en un estudio descriptivo correlacional, también pudo identificar la relación entre la justicia y el compromiso organizacional. De igual modo, estudios nacionales como el de Ordinola y López (2017), también encontraron relaciones significativas, aunque los tamaños muestrales eran distintos en todos los casos, algunos más grandes que otros, las relaciones se daban de manera significativa.

Todos estos autores han encontrado resultados significativos y con correlaciones desde moderadas hasta altas, coincidiendo también con la hipótesis planteada en este trabajo de investigación. Al comparar teorías con estos resultados observamos que, en cierta forma, siempre se han encontrado relaciones significativas, Zambrano y Duque (2019), mantienen la idea de que la justicia es percibida por los trabajadores a través de los procesos cognitivos obtenidos por la interacción social. Por otro lado, Ryan (1993) indica que Aristóteles y Platón argumentan que los hombres buscan justicia en las diferentes dimensiones de su vida, lo que se revela en todo el proceso de la investigación que nos hemos propuesto, ya que ese también ha sido nuestro resultado.

En esta investigación se obtuvieron valores de un Rho de Spearman que, según Martínez *et al.* (2009), corresponden a un nivel de correlación positiva alta o fuerte, es decir que la justicia organizacional se relaciona con el engagement con una asociación muy alta y positiva, revelando que, si una organización es justa en niveles altos, el nivel de compromiso laboral también aumentará o, de lo contrario, si la justicia de la organización disminuye a un nivel deficiente, baja también el nivel de engagement. Dichos resultados, con un nivel de confianza de

95% nos han permitido aceptar nuestra hipótesis alternativa de investigación de manera estadísticamente significativa.

Estos resultados demuestran que la justicia es un recurso valioso dentro de las organizaciones y puede ser predictor del comportamiento del trabajador dentro de una organización, es decir que una percepción positiva del trabajador respecto de sus ingresos, la forma en que es tratado, las condiciones laborales y sus oportunidades de crecer profesionalmente, lleva a que sea más activo en su labor, se encuentre lleno de energía, enfocado en perseguir objetivos de la organización y se sienta satisfecho al dedicarse a su trabajo en cuerpo y mente (Schaufeli *et al.*, 2002), es decir, que el engagement sea elevado en todas sus dimensiones: vigor, siendo resiliente e impetuoso, dedicación, sintiéndose motivado y con dicha por su trabajo, y absorción, involucrándose plenamente en su labor (Schaufeli y Bakker, 2004), lo que, en docentes, se traduce en un esfuerzo continuo por innovar en el proceso de enseñanza, lo cual también es un beneficio directo para el aprendizaje de los estudiantes.

Respecto del objetivo de establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y el engagement en docentes de una unidad educativa se ha comprobado que la justicia distributiva se relaciona de forma moderada con la dimensión vigor, con la dimensión dedicación y la dimensión absorción, componentes del engagement. Este hallazgo de la investigación coincide con lo que afirman Goldman y Benson (2005), de que, si los colaboradores aprecian injusticias, en este caso puntuales, con respecto de sus salarios, beneficios sociales o entorno físico, entre otras, sus emociones negativas aflorarán, esto con consecuencias nefastas para la organización, pues se verá expresado en una disminución del potencial laboral, pudiendo llegar, incluso, al abandono de sus funciones en los centros laborales; y, por el contrario, los autores mencionan que las personas que se sienten más comprometidas son producto de una relación con una organización que hace un uso correcto de sus recursos en favor de sus colaboradores, quienes dan muchísimo más de sí sin necesidad de exigirlo, sino como una expresión del engagement experimentado.

En lo que respecta a la correlación entre las dimensiones del engagement con la dimensión justicia procedimental, los resultados también han sido óptimos, es decir que se ha encontrado la existencia de una relación positiva, moderada y

altamente significativa. Esto implica que la satisfacción de los empleados con las políticas de la compañía y la calidad de las condiciones laborales afecta directamente su percepción de justicia relativa a la aplicación de políticas y procedimientos para la toma de decisiones. He *et al.* (2014) afirma que, al hablar de justicia procedimental, se hace referencia a que, por un lado, los colaboradores deben percibir el uso de criterios racionales dentro de los procesos establecidos e identificarse con lo que sustenta la gestión de la organización y, por otro lado, estos procesos deben coincidir con las expectativas de los colaboradores, relacionando esto con los resultados, si los trabajadores perciben que los procesos son irracionales y no cumplen sus expectativas, no se identificarán con la organización y sus niveles de engagement serán bajos.

Al relacionar las dimensiones del engagement con la justicia interpersonal, también se obtuvieron resultados que fueron significativos, con una correlación directa y alta, lo que significa que una justicia interpersonal deficiente lleva a un engagement bajo, mientras que la percepción de una justicia interpersonal buena se asocia con un engagement alto. Esto se encuentra en concordancia con Akohy y Amah (2016), quienes plantean que, cuando el trato entre los colaboradores y los administrativos es bueno, es decir cordial, respetuoso, amable, y las vías de comunicación utilizadas por los jefes son las adecuadas, los trabajadores confían en ellos, se sienten como una parte importante de la organización, incluso como dueños parciales y, por lo tanto, también se sienten más comprometidos ante la idea de impactar de manera positiva en ella.

Finalmente, al relacionar las dimensiones del engagement con la justicia informacional, se encontró una correlación de Pearson positiva, moderada y estadísticamente significativa, por lo que, a mayor percepción sobre la justicia informacional, mayor será el engagement de los trabajadores y viceversa. Esto quiere decir que, tal y como plantean Cropanzano y Greenberg, (2007), al brindarse la información y explicar detalladamente todo lo relacionado a la toma de una decisión a cada colaborador, así como el permitir que estos den sus propias opiniones, el nivel de engagement aumentará, mientras que, si se intenta restringir la información o simplemente se comunican todas las decisiones ya tomadas bajo la forma de órdenes, sin una explicación del por qué se llegó a esto

o lo que implica para la organización y los trabajadores, solo se conseguirá que el nivel de compromiso de los colaboradores disminuya.

Es relevante la distinción entre la justicia interpersonal y la informacional, porque si bien la primera puede incluir a la segunda, lo que plantean autores como Akohy y Amah (2016), no es así a la inversa, y separarlas puede ayudar a un estudio más profundo (Cropanzano y Greenberg, 2007). La importancia de esto se eleva dentro de la estructura piramidal de la organización, porque si la información brindada de las cúpulas no está mediada por aspectos justos, es decir veracidad, transparencia, dignidad; la percepción del colaborador será deficiente, y la relación entre una percepción de la justicia deficiente y un engagement bajo, la cual fue demostrada en esta investigación, se va a hacer evidente tanto en las interacciones como en su propia motivación; y, por el contrario, si los canales de comunicación son los adecuados y los jefes actúan de forma directa y clara, tendremos como resultado un colaborador comprometido por sentirse parte al obtener el manejo de dicha información.

Es por todo lo dicho anteriormente que este estudio presenta las suficientes evidencias que hacen certeros tanto la hipótesis como el logro de los objetivos, así como su relevancia en términos teóricos, por el contraste ofrecido entre los resultados y lo ya investigado por otros autores, en los que hay gran coincidencia, en términos metodológicos, por la construcción de dos instrumentos válidos en su contenido que permiten la medición de ambas variables y sus respectivas dimensiones, y en términos de la relevancia social, por la plena demostración de la relación existente entre la justicia organizacional y el engagement, como un aporte al desarrollo humano, porque los espacios laborales ocupan un lugar preponderante en la vida de las personas.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se determinó la relación que existe entre la justicia organizacional y engagement en docentes de una institución educativa, encontrando una relación directa y muy alta, evidencia altamente significativa para rechazar la hipótesis nula. ( $R_s = 0.949$ ;  $p < 0.01$ ).
2. También se pudo establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y el engagement en docentes de una instrucción educativa. Encontrando una relación directa y moderada
3. Se pudo establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y las el engagement en docentes de una instrucción educativa. Encontrando una relación directa y alta. ( $R_s = 0.788$ ;  $p < 0.01$ ).
4. Se estableció la relación entre la dimensión justicia interpersonal y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa. Encontrando una relación directa y moderada ( $R_s = 0.747$ ;  $p < 0.01$ ).
5. Finalmente se determinó la relación entre la dimensión justicia informacional y el engagement en docentes de una unidad educativa Encontrando una relación directa y moderada ( $R_s = 0.733$ ;  $p < 0.01$ ),

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos, se recomienda tener en cuenta los resultados de la investigación para fortalecer el nivel de compromiso de los docentes con la unidad educativa.
2. A los docentes, se recomienda capacitaciones para seguir demostrando sus habilidades y potencial activando su energía en el trabajo esforzándose para cumplir con su meta.
3. A la comunidad científica, seguir investigando acerca de las variables de estudio en otros contextos como empresas, así mismo utilizar otros diseños de investigación.

## REFERENCIAS

- Adams, J. (1966). Inequity in social exchange. En B. Leonard (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press
- Akoh, A. y Amah, E. (2016). Interactional Justice and Employees' Commitment to Supervisor in Nigerian Health Sector. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 2(5), 7-17. [dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.25.2001](https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.25.2001)
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales en Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Alves, N. (2000). Percepción docente sobre el clima laboral en la institución educativa particular santa teresita de surco (tesis para maestría). Universidad de Piura, Piura.
- Ambrose, L. y Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94, 491-500.
- 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 EAN*. (87). DOI: 10.21158/01208160.n87.2019.2442.
- Ballesteros, F. (2016). *Evaluación Psicológica. (2da. Ed.)*. Pirámide
- Bies, J. y Moag, S. (1986). *Interactional justice: Communication criteria for justice*. In B. Sheppard (Ed.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley
- Bonilla, G. (2017). Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017. *Revista Ex Cathedra en negocios*. 2(1). DOI: 10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a1.

- Çelik, M., y Saritürk, M. (2012). Organizational Justice and Motivation Relationship: The Case of Adiyaman University. *Istanbul Commerce University Journal of Social Sciences*, 21(1), 353-382. [https://pdfs.semanticscholar.org/a3ef/ef29173885fe27067d510521fa859238aa6d.pdf?\\_ga=2.241553799.42529560.1561785501471603805.1560327539](https://pdfs.semanticscholar.org/a3ef/ef29173885fe27067d510521fa859238aa6d.pdf?_ga=2.241553799.42529560.1561785501471603805.1560327539)
- Chiang, M.; Fuente alba, I. Y Nova, R. (2017). Relationship between organizational climate and engagement, in two social foundations, without profit, from the bio region. *Ciencia & Trabajo*. (5). DOI: 10.4067/S0718-24492017000200105.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://pdfs.semanticscholar.org/b1ad/2a08dc6b9c598f2ac101b22c2de8cd23e47f.pdf>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Cruz, V.; Salanova, M. y Martínez, I. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*. 28 (2). DOI: 10.1174/021347413806196762.
- Echevarri, H. (2016). *Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Ebook.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Goldman, B. M. (2003). The application of reference cognitions theory to legal-claiming by terminated workers: The role of organizational justice and anger. *Journal of Management*, 29, 705–728.
- Grau, R., Llorens, S., Peiro, J., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2000). “Desde el burnout al Engagement: ¿Una nueva perspectiva?”.

*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16(2), 117-134.

- Haro, A. (2020). Engagement y Justicia Organizacional en colaboradores de una empresa prestadora de Servicios de Salud. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- He, H., Zhu, W. y Zheng, X. (2014) Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality. *J Bus Ethics*, 122, 681–695. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1774-3>
- Hellriegel et al, (2002). Percepción docente sobre el clima laboral en la institución educativa particular santa teresita de surco (Tesis para maestría). Universidad de Piura, Piura.
- Hewitt, A. (2016). *Perú lidera niveles de compromiso de los empleados en América Latina*. Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/incentivos-premios-y-distinciones/trofeos-y-distinciones/peru-lidera-niveles-de-compromiso-de-los-empleados-en-america-latina/>
- Hidrovo, C. Naranjo, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>
- Homans, G. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms*. Routledge & Kegan Paul
- Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2075>
- Karatepe, M. (2011). Procedural justice, work engagement, and job outcomes: Evidence from Nigeria. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(8), 855-878.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of workplace behavioral health*, 33(1),

43-62.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/497.pdf>

Manzanera, M. (2016). *Perú lidera niveles de compromiso de los empleados en América Latina*. Capital Humano, Perú.

<https://www.infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/incentivos-premios-y-distinciones/trofeos-y-distinciones/peru-lidera-niveles-de-compromiso-de-los-empleados-en-america-latina/>

Mauricio, C (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de instituciones educativas de Chimbote (tesis para obtener el título de licenciada en psicología) Universidad César Vallejo.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32326/Mauricio\\_RCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32326/Mauricio_RCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza, A. (2006). Percepción docente sobre el clima laboral en la institución educativa particular santa teresita de surco (Tesis para maestría). Universidad de Piura, Piura.

Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, M., y Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320701743616>

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th Ed.). Boston: McGraw-Hill. Miller, P., & O'Leary, T. (1989). Hierarchies and American ideals: 1900–1940. *Administrative Science Quarterly*, 14, 250–265.

Navarro, Y.; Gómez, J.; López, M. y Climent, J. (2018). Organisational Justice, Burnout, and Engagement in University Students: A Comparison between Stressful Aspects of Labour and University Organisation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15 (10). DOI: 10.3390/ijerph15102116.

Novoa, B. y Rodolfo, G. (2019). Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona Centro en Complejo de Cerrejón (tesis para maestría). Universidad del Rosario, Colombia.

- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. En L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: Academic Press
- Littlewood, H. F. (2008). *Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional*. En (Ed.) Uribe, J. F. *Psicología de la salud ocupacional en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lora, H. (2020). "Engagement y compromiso organizacional en la justicia *organizacional* del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019" (tesis para doctorado). Universidad César Vallejo, Lima.
- Omar, A. G. y Uribe-Delgado, H. (junio, 2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología de Psicología Ocupacional*, 30(1), 5-20.  
[http://cincelcentrodeinvestigacion.org/Revistas/suscripcion/rev30\\_1/capitulo1\\_rev30.pdf](http://cincelcentrodeinvestigacion.org/Revistas/suscripcion/rev30_1/capitulo1_rev30.pdf)
- Omar, A. G.; Uribe-Delgado, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A. & Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, 35(1), 227-232.
- Ordinola, P., López, G. (2017) Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Palma, N. (2018) Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas, Ventanilla, Lima.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25753>

- Peña, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 7(1). DOI: 10.21501/22161201.1540.
- Prieto, E. (2008). The role of the teaching staff at present. Its educational and social function. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, 10, 325-345
- Quispe, R. y Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*. 10(2). DOI: 10.17162/au.v10i2.442.
- 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). DOI: 10.15381/rinvp. V 22i1.16586.
- Ríos, L. y Carranza, G. (2019). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *NovaRua Revista Universitaria de Administración*. (37). DOI: 10.20983/novarua.2018.17.3.
- Ryan, A. (1993). *Justice*. Oxford University Press
- Rodríguez, R.; Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Univ. Psychol*. 13(3). doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet.
- Rubio, L.A. (2018) Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. 7, 47- 56.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, J., y Martínez, M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(9), 2256-2266. dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x

- Schaufeli, W. (2013). *What is Engagement? Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sweeney, D. y McFarlin, B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-93.
- Sousa, V., Driessnack, M. y Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-am Enfermagem*, 15 (3), 6-10. [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf)
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Erlbaum.
- Tyler, R. y Lind, A. (1992). A relational model of authority in groups. En M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 115-191). New York: Lexington Books.
- Urien, B.; Díez, V. y Osca, A. (2018). Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on Social Workers. *Cuadernos de Trabajo Social*. 32(1). DOI: 10.5209/CUTS.56882.
- Vaamonde, J. (2013) El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. La Plata. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Document\\_o\\_completo\\_.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Document_o_completo_.pdf?sequence=1)
- Vaamode, J. y Omar, A. (2017). Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of individualism-

collectivism. *Revista de Psicología*. 35(1). DOI:  
10.18800/psico.201701.002.

Venica, M. y Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de Psicología*. 29(1). DOI:  
10.6018/analesps.29.1.161861.

Zambrano, G. y Duque, E. (2019). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *Investigatio*. (13). DOI:  
10.31095/investigatio.2020.13.1.



---

**Variable: Engagement**

---

<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
Es un estado de la mente que se define por ser placentero, positivo y vinculado al trabajo, y se determina por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker, 2002).	Engagement es una variable importante en organizaciones, porque va a ser representado por los trabajadores en toda su plenitud, que puede ser determinada a través de las dimensiones vigor dedicación y absorción	<p><i>Vigor:</i> Representa los elevados valores de ímpetu y resiliencia, el deseo de esforzarse, no cansarse tan fácilmente, y la perseverancia ante las dificultades que se puedan presentar (Schaufeli y Bakker, 2004).</p> <p><i>Dedicación:</i> Consiste en la valoración que se le da al trabajo, sentirse motivado y dichoso por sus labores, y considerarse estimulado y desafiado por su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004).</p> <p><i>Absorción:</i> Referido a estar satisfactoriamente involucrado en su labor y mostrar inconveniente para abandonarlo, de modo que el tiempo transcurre y la persona decide ignorar lo que ocurre a su alrededor (Schaufeli y Bakker, 2004).</p>	<p>Ítems: 1, 4, 8, 12, 15 y 17.</p> <p>Ítems: 2, 5, 7, 10 y 13.</p> <p>Ítems: 3, 6, 9, 11,14 y 16.</p>	<p>Escala de intervalo: Consiste en una escala ordinal donde existe una jerarquía entre los valores, donde la puntuación de cero no atribuye la inexistencia de la característica medida y mantiene su alcance, identidad y distancia equitativa (Orlandoni, 2010).</p>

---

## ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: Justicia Laboral y Engagement en Docentes de una Institución Educativa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DISEÑO	TÉCNICAS INSTRUMENTALES
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en docentes de una institución educativa?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia distributiva y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia procedimental y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión justicia interpersonal y las dimensiones de engagement en docentes de una instrucción educativa? y finalmente ¿Cuál es la relación entre</p>	<p>Objetivo general: - Determinar la relación que existe entre justicia organizacional y Engagement en docentes de una institución educativa, y como</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre la justicia distributiva y el engagement en docentes de una instrucción educativa. 2. Establecer la relación entre la justicia procedimental y el engagement en docentes de una instrucción educativa. 3. Establecer la relación entre la justicia interpersonal y el engagement en docentes de una instrucción educativa. 4. Establecer la relación entre la justicia informacional y el engagement en docentes de una instrucción educativa.</p>	<p>H1. Hipótesis general: Existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement en docentes de una institución educativa. H0. Hipótesis nula: No existe relación entre justicia organizacional y engagement en docentes de una institución educativa. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión justicia distributiva y las dimensiones de engagement en docentes de una institución educativa. Existe relación significativa entre la dimensión justicia procedimental y las dimensiones de engagement en docentes de una institución educativa. Existe relación significativa entre la dimensión justicia</p>	<p><u>Variables 1:</u> Justicia Organizacional</p>	<p><b>Justicia distributiva</b> se entiende como el concepto de equidad que tienen los colaboradores en relación al cumplimiento de recompensas, lo cual guarda relación con el salario, los ascensos, entre otras acciones específicas, que permiten una reacción cognitiva y afectiva (Ambrose y Cropanzano, 2003). <b>Justicia procedimental</b> hace referencia a las estrategias utilizadas para la distribución de recompensas y si estos se hacen de manera justa, es gracias a los procedimientos utilizados (Thibaut y Walker, 1975). <b>La justicia interpersonal</b>, hace referencia a las acciones de las autoridades de una organización, estas pueden ser en su trato cordial y respetuoso, hacia las personas que tiene bajo su mando (Cropanzano y Greenberg, 2007). <b>Justicia informacional</b> se refiere a la información y explicación que se brinda a sus colaboradores ante la</p>	<p><u>Tipo:</u> <u>investigación Aplicada</u></p> <p><u>Diseño:</u> No experimental, Correlacional</p>	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario</p>

---

la dimensión justicia  
informativa y las  
dimensiones de  
engagement en docentes  
de una institución  
educativa?

interpersonal y las  
dimensiones de  
engagement en docentes  
de una institución  
educativa.  
Existe relación  
significativa entre la  
dimensión justicia  
informativa y las  
dimensiones de  
engagement en docentes  
de una institución  
educativa.

Variable 2:

Engagement

doma de decisiones, ante ello  
se evalúa la percepción de  
justicia o en caso contrario la  
injusticia (Cropanzano y  
Greenberg, 2007).

**Vigor:** Representa los  
elevados valores de ímpetu y  
resiliencia, el deseo de  
esforzarse, no cansarse tan  
fácilmente, y la perseverancia  
ante las dificultades que se  
puedan presentar (Schaufeli  
y Bakker, 2004).

**Dedicación:** Consiste en la  
valoración que se le da al  
trabajo, sentirse motivado y  
dichoso por sus labores, y  
considerarse estimulado y  
desafiado por su trabajo  
(Schaufeli y Bakker, 2004).

**Absorción:** Referido a estar  
satisfactoriamente  
involucrado en su labor y  
mostrar inconveniente para  
abandonarlo, de modo que el  
tiempo transcurre y la  
persona decide ignorar lo que  
ocurre a su alrededor  
(Schaufeli y Bakker, 2004).

---

## ANEXO: PROTOCOLO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

### FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS A EVALUAR

#### 1. PRIMERA VARIABLE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

##### Ficha Técnica

Nombre: Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC)

Autor: Colquitt

Forma de respuesta: Escala Likert

Año: 2001

Aplicación: individual o grupal

Duración: quince minutos

Mide cuatro dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal, informativa y contiene veinte ítems.

Alternativas de respuestas: Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

**QUE MIDE LA VARIABLE:** mide las percepciones que todo trabajador tiene y se quiere saber si ellos están a gusto en su trabajo, así como sus 4 dimensiones.

**Justicia distributiva:** Consiste en el criterio con el cual se estima qué tan adecuadas y equitativas son las recompensas distribuidas entre el personal de la organización (Colquitt, 2001). Ítems 8,9,10,11

**Justicia procedimental:** en cuanto a ello, consiste en qué tan justos son aquellos procesos destinados a repartir las recompensas al interior de la organización (Colquitt, 2001). Ítems del 1,2,3,4,5,6, 7

**Justicia interpersonal,** la relación existente debe basarse en los buenos modales, decencia y respeto, para que pueda decirse que se aplica la justicia interpersonal (Colquitt, 2001). ítems,12,13,14,15

**Justicia informativa,** está compuesto por los procesos mediante los cuales se brinda información importante a favor y para provecho del personal (Colquitt, 2001). ítems 16,17,18,19,20.

## PROTOCOLO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

### Indicaciones:

A continuación, se detallan una serie de preguntas a las que deberá responder marcando con una (X) dentro del recuadro, según sea su caso.

Lea cada interrogante con detenimiento y marque con sinceridad.

Preguntas	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b><u>Indicador Justicia Procedimental</u></b>					
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?					
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?					
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?					
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?					
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?					
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?					
<b><u>Indicador Justicia Distributiva</u></b>					
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?					
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?					
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?					

11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?					
<b>Indicador: Justicia Interpersonal</b> <b>Su jefe y/o compañeros:</b>	<b>Nunca</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?					
13. ¿Lo tratan con dignidad?					
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?					
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?					
<b>Indicador Justicia Informativa</b> <b>Su jefe(s):</b>					
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?					
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?					
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?					
19. ¿Se comunica con usted en los momentos oportunos?					
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?					

## 2. **SEGUNDA VARIABLE: ENGAGEMENT**

### **Ficha técnica:**

Nombre: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)-17

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. Procedencia: Holandesa

Forma de respuesta: Escala de Likert

Año: 2003

Aplicación: Individual y colectiva de 20 a 65 años de edad

Duración: 10 a 15 minutos aproximadamente

Mide tres dimensiones: Vigor, Dedicación, Absorción y contiene diecisiete ítems.

Alternativas de respuestas: (0) Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Bastantes veces (5) Casi siempre (6) Siempre.

**QUE MIDE LA VARIABLE:** mide el compromiso laboral en sus 3 dimensiones.

**Vigor:** Representa los elevados valores de ímpetu y resiliencia, el deseo de esforzarse, no cansarse tan fácilmente, y la perseverancia ante las dificultades que se puedan presentar (Schaufeli y Bakker, 2004). Ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17

**Dedicación:** Consiste en la valoración que se le da al trabajo, sentirse motivado y dichoso por sus labores, y considerarse estimulado y desafiado por su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004). ítems 2, 5, 7, 10, 13.

**Absorción:** Referido a estar satisfactoriamente involucrado en su labor y mostrar inconveniente para abandonarlo, de modo que el tiempo transcurre y la persona decide ignorar lo que ocurre a su alrededor (Schaufeli y Bakker, 2004). ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16.

## ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Edad: \_\_\_\_\_ años      Sexo: M ( ) F ( )      Profesión: \_\_\_\_\_

Tiempo en la institución: \_\_\_\_\_      N° horas semanales: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_      Área: \_\_\_\_\_

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

---

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía. (indicador Vigor)
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito. (indicador dedicación)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando. (indicador absorción)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (indicador Vigor)
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo. (indicador dedicación)
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. (indicador absorción)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira. (indicador dedicación)
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (indicador Vigor)
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. (indicador absorción)
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago. (indicador dedicación)
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo. (indicador absorción)
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. (indicador Vigor)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador. (indicador dedicación)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo. (indicador absorción)
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo. (indicador Vigor)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo. (indicador absorción)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. (indicador Vigor)

## ANEXO: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



ESCUELA DE EDUCACION BASICA PARTICULAR  
*"Mons. Juan María Riera"*  
Cooperativa Siete Lagos Calle Mira y Av. Cuarta SI.1-7  
Telf.: 2495870 // e-mail: [secretaria@jmriera.edu.ec](mailto:secretaria@jmriera.edu.ec)

Guayaquil, 13 de octubre del 2020

### AUTORIZACIÓN

Yo, Nelly Patricia Bourne Solís Directora – Rectora de la Unidad Educativa Mons. Juan María Riera – Guayaquil, a petición del interesado autorizo al Br. Eddy Ariosto Zambrano Medranda con cédula de ciudadanía N° 0921437851 para que aplique los instrumentos para el recojo de la información con el fin de desarrollar la tesis titulada: Justicia organizacional y engagement en docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020; previo a la obtención del título de maestrante en Docencia Universitaria.

El interesado puede hacer uso de la presente en las instancias que considere pertinentes.

Cordialmente,

**MSc. Nelly Patricia Bourne Solís**  
**DIRECTORA – RECTORA**

**ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MONS. JUAN MARÍA RIERA"**



## ANEXO: ANÁLISIS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

### Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de los instrumentos indicados y por medio de las técnicas estadísticas donde se tabularon en cuadros estadísticos cada una de las informaciones captadas, con los instrumentos empleados que permitían analizar las variables indicadas. Así mismo se aplicaron las técnicas de correlación entre ambas variables a fin de medir el grado de fuerza entre las variables estudiadas.

### Estadísticos:

**Prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) de una muestra:** Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir qué análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 35); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 35). (Naresth Malhotra pag.478).

**-Estadístico de prueba Kolmogórov-Smirnov:** Valor máximo de la diferencia de una distribución específica  $A_i$  y el valor equivalente de la frecuencia de la muestra  $O_i$ .

$$K = \text{Máx} |A_i - O_i|$$

**Estadístico de prueba Shapiro-Wilk:** Es la Suma de diferencias corregidas  $D$ , y  $S^2$  es la varianza muestral

$$W = \frac{D^2}{nS^2}$$

**Coefficiente de Correlación de Pearson:** Es una prueba paramétrica, también se le conoce como la correlación producto momento, es el estadístico más utilizado para medir la fuerza de la asociación entre dos variables métricas de intervalo o de razón es decir si el interés es examinar si existe correlación entre dos variables cuantitativas. (Naresth Malhotra, pag. 539) Se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

**Rho de Spearman:** Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los  $d_i$  como la diferencia entre los rangos de X e Y ( $r_{xi}-r_{yi}$ ):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Interpretación del Coeficiente de Spearman:**

R	Interpretación
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

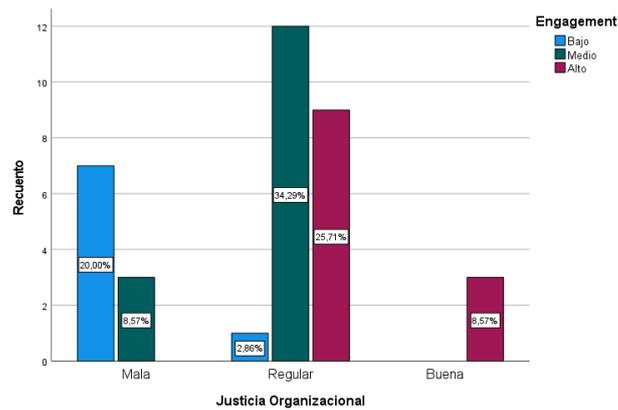


Figura: Justicia Organizacional y Engagement

Tabla

Nivel de calificación de la Justicia Organizacional en docentes de una unidad educativa.

Nivel	Justicia distributiva		Justicia procedimental		Justicia interpersonal		Justicia informacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	15	42.9	9	25.7	13	37.1	30	85.7
Regular	18	51.4	23	65.7	14	40.0	5	14.3
Buena	2	5.7	3	8.6	8	22.9	0	0.0
	35	100	35	100	35	100	35	100

Fuente: Base de datos, SPSS versión 27

Observamos en la tabla, el mayor porcentaje del nivel deficiente se presenta en la dimensión justicia informacional con 85.7%; en el nivel regular el mayor porcentaje se ubica en la dimensión justicia procedimental con un 65.7% y finalmente en el nivel buena el mayor porcentaje recae en la dimensión justicia interpersonal. Lo mismo muestra la siguiente figura:

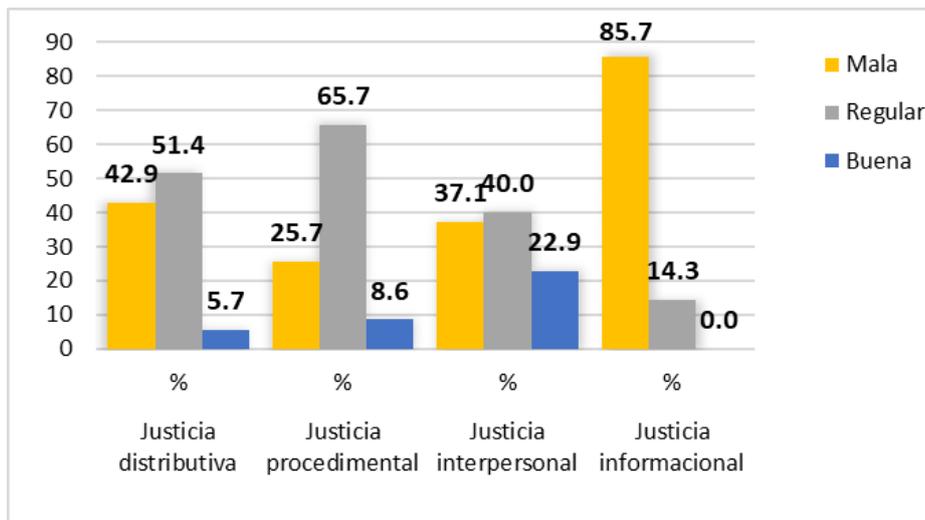


Figura: Dimensiones de la Justicia Organizacional en docentes de una unidad educativa.

### Tabla

Nivel de calificación del engagement en docentes de una unidad educativa.

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	13	37.1	9	25.7	8	22.9
Medio	13	37.1	14	40.0	17	48.6
Alto	9	25.7	12	34.3	10	28.6
	35	100	35	100	35	100

Fuente: Base de datos, SPSS versión 27

En el nivel bajo el mayor porcentaje se presenta en la dimensión vigor con un 37.1% en el nivel medio la dimensión presenta un 48.6% y finalmente en el nivel dedicación el mayor porcentaje 34.3% se muestra en la dimensión dedicación

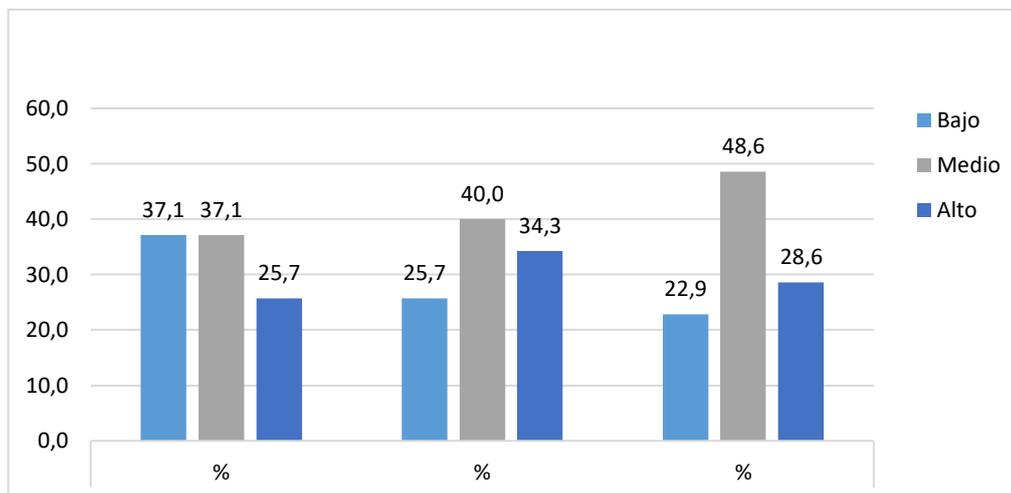


Figura: Dimensiones del Engagement en docentes de una unidad educativa.

### Tabla

#### Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk			Paramétrico
	Estadístico	gl	Sig.	
Justicia distributiva	,963	35	,532	Si
Justicia procedimental	,929	35	,026	No
Justicia interpersonal	,952	35	,130	Si
Justicia informacional	,958	35	,097	Si
Justicia Organizacional	,912	35	,010	No
Vigor	,947	35	,092	Si
Dedicación	,947	35	,241	Si
Absorción	,964	35	,296	Si
Engagement	,948	35	,097	Si

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 27

La tabla proporciona el estadístico de Shapiro Wilk ( $n < 50$ ), que se utiliza para analizar la normalidad de los datos y su importancia asintótica (valor de  $p$ ); para ello, proponemos las siguientes hipótesis:

H0: Los datos del análisis siguen una distribución normal.

Hipótesis 1: Los datos analizados no se ajustan a la distribución normal  
Decidir:

Cuando  $P > 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula

Cuando  $P < 0.05$ , rechazaremos la hipótesis nula