



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores de una
Empresa Agrícola de la ciudad de Piura**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Barrera Pareja, Pierre Irving (ORCID: 0000-0002-5385-2712)

Flores Romero, José Dickson Ramón (ORCID: 0000-0001-6388-2125)

ASESOR:

Mg. Domínguez Vergara, Julio (ORCID: 0000-0002-3671-3366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Para nuestros padres que desde pequeños nos inculcaron el valor de estudiar y luchar por los sueños, forjándonos a seguir adelante y poder concluir con satisfacción el presente trabajo.

A nuestras parejas por el apoyo constante, para no detenernos y seguir forjándonos como futuros profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre presente en nuestras vidas y nos ayuda a alcanzar cada objetivo propuesto.

A nuestro asesor el Dr. Julio Domínguez, que fue paciente y nos apoyo para el desarrollo de nuestra tesis, por su dedicación para ser real esta meta.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	32

Índice de Tablas

Tabla 1.	Datos sociodemográficos de la muestra	15
Tabla 2.	Niveles de variable de engagement	20
Tabla 3.	Niveles de las dimensiones de la variable de Engagement	20
Tabla 4.	Niveles de variable de justicia organizacional	21
Tabla 5.	Niveles de las dimensiones de la variable justicia organizacional	21
Tabla 6.	Relación entre engagement y justicia organizacional	22
Tabla 7.	Relación entre engagement y dimensiones de justicia organizacional	22

RESUMEN

El estudio denominado “Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores de una Empresa Agrícola”, estableció como objetivo principal determinar la relación que existe entre el engagement y la justicia organizacional. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño transversal – correlacional en una población de 175 trabajadores de una empresa agrícola. La escala de bienestar y trabajo (UWES-17) creada y propuesta por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003) y adaptada por Muñoz (2017) y la escala de Justicia Organizacional, está fue elaborado por Colquitt (2001) y adaptada por Jerí (2013), fueron los instrumentos que se utilización para el proceso de recopilación de datos, los cuales reportaron que hay una relación muy alta entre ambas variables con una significancia menor a 0.05 ($p=0,000$). Así mismo se encontró que entre el engagement y las dimensiones de justicia organizacional hay una relación altamente significativa con la justicia distributiva (0,921), justicia procedimental (0,981), justicia interpersonal (0,935) y justicia informativa (0,929). Con referencia a los niveles se evidencia que el 53,7 % presenta un nivel promedio de engagement y el 72% presenta un nivel bueno de justicia organizacional. Por otro lado, se identificó que existe un 15,4% que presentan dificultad en la percepción engagement y justicia organizacional respectivamente.

Palabras claves: engagement, justicia organizacional

ABSTRACT

The study called "Engagement and Organizational Justice in workers of an Agricultural Company", established as its main objective determine the relationship between engagement and organizational justice. To do this, a quantitative approach of transversal design – correlational in a population of 175 workers of an agricultural company was used. The scale of well-being and work (UWES-17) created and proposed by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003) and adapted by Muñoz (2017) and the Scale of Organizational Justice, is elaborated by Colquitt (2001) and adapted by Jerí (2013), were the instruments that were used for the data collection process, which reported that there is a very high relationship between both variables with a significance less than 0.05 ($p = 0.000$). It was also found that between engagement and the dimensions of organizational justice there is a highly significant relationship with distributive justice (0.921), procedural justice (0.981), interpersonal justice (0.935) and informational justice (0.929). With reference to the levels, it is evident that 53.7% present an average level of engagement and 72% present a good level of organizational justice. On the other hand, it was identified that there are 15.4% who present difficulty in the perception of engagement and organizational justice, respectively.

Keywords: engagement, organizational justice

I. INTRODUCCIÓN

El área organizacional desde sus comienzos se ha preocupado por el bienestar y comportamientos de sus colaboradores dentro de las organizaciones, así mismo en los últimos años se toma el interés por investigar la manera de cómo perciben la justicia y como esta se relaciona con su productividad y compromiso (Peña,Ochoa y Durán, 2016).

Las diversas problemáticas actuales están ocasionando cambios significativos en las organizaciones, esto lleva a que se busquen alternativas de adaptación, por esta razón, se necesitará colaboradores comprometidos con sus funciones, donde sus actitudes van a ser muy determinantes para superar estos cambios. (Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014). A pesar de ello, existen organizaciones que no brindan los recursos adecuados.

El engagement toma mucha relevancia en las organizaciones, pues se define como estado afectividad plena se caracteriza por el **vigor**; es decir el ser humano experimenta niveles elevados de energía y activación mental en las funciones que desempeña. La **dedicación**, se interpreta como sentirse inspirado y entusiasmado por la asignación encomendada, por último, la **absorción**, es decir concentrarse en la ejecución de las funciones en el trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2009).

Maslach y Leiter (2008) alegan sobre las empresas, que estas buscan tener colaboradores con un grado elevado de engagement, pues influye en la superioridad de las competencias en las organizaciones.

En un estudio realizado por Aon Hewittel (2016) en relación a las tendencias globales del compromiso que presentan los colaboradores el 2016, se verifica que el índice de compromiso ha estado en aumento en América Latina obteniendo un promedio del 72%; así mismo, el país de Perú supera el promedio, estando en un 74% de Compromiso. Esto es debido a que las empresas otorgan diferentes oportunidades, como remuneración, reconocimiento y capacitaciones.

En consecuencia, el área de recursos humanos, tiende a enfocarse en el bienestar del trabajador, diseñar estrategias y políticas para que el trabajador se sienta parte importante dentro del centro de trabajo. Es por ello, que las empresas han propuesto mejores oportunidades a sus colaboradores, con el objetivo de fortalecer la satisfacción laboral y modelos de justicia (Cropanzana, Bowen & Gilliland, 2007).

En el 2017 un estudio en el Perú reflejó que un 46% de colaboradores buscan un entorno laboral con trato equitativo para todos, un ambiente de trabajo entretenido y que los jefes reconozcan el esfuerzo de su trabajo realizado. Estos trabajadores mostraron niveles altos de adaptabilidad, aceptación al ambiente laboral y engagement en comparación a otras empresas que no cuentan una buena gestión de recursos humanos. El 54% de colaboradores establece a la justicia organizacional como la más relevante, influyendo en la búsqueda de un lugar de trabajo donde la remuneración elevada predomina (Great place to work, 2017).

Por otro lado, el poco estudiado el Sector agrario no es ajeno a ello, en un estudio realizado a los empleados de la empresa Damper, en unos de sus fundos denominado Agromorin, el 72% de los colaboradores mostraron insatisfacción e injusticia en los despidos o términos de contratos, la falta de estímulos y la buena práctica de promover de cargos a alguien que no lo merece (Sanchez, 2013).

A la justicia organizacional se le define como un elemento que comprende todas las percepciones relacionadas con igualdad dentro de la organización; por ejemplo, el salario que recibe cada trabajador, los procesos y procedimientos en el trabajo, el trato de la empresa a hacia ellos y los diferentes eventos laborales que suceden en las empresas (Gonzales, 2017)

La justicia organizacional también se podría definir como la manera de cómo percibe el colaborador cuando interactúa con sus compañeros y supervisores del centro de trabajo (Rodríguez, Martínez & Sánchez, 2015), vinculándolo con el respeto y estima; así como también la adecuada transmisión de información en relación a explicar las decisiones que se han tomado, así como también cualquier suceso que pueda presentarse (Colquitt ,2001). Está demostrado según

investigaciones que influye sobre el comportamiento hacia el centro de trabajo, como por ejemplo qué tan comprometido se encuentre con la organización o la confianza que pueda originar y establecer con sus jefes (Ambrose et al., 2007).

Las decisiones que se dan dentro de las organizaciones, ya sea de cualquier rubro o sector, serán percibidas de diversas maneras según cada colaborador. La manera como se perciba e intérprete tendrá un papel fundamental en el progreso del colaborador y en la búsqueda y cumplimiento de la organización (Viciano et al., 2017).

La Justicia Organizacional toma relevancia en los efectos y resultados que produce en la conducta de los colaboradores. Un estudio realizado en Perú para el sector público aplicado a colaboradores, arrojó que estos perciben a las entidades como injustas, debido a que ellas no siguen un proceso de selección adecuado donde se evalúe el mérito propio y las competencias organizacionales, sino que este se ejecuta por tener conocidos dentro de la organización con cargos fuertes y así poder ingresar sin pasar un filtro adecuado. Esta práctica es como “vara”, “recomendación”, entre otros, este procedimiento sucede tanto en los procesos de selección, así como también en la atribución de puestos. Debido a esto los colaboradores con potencial, competencias y cualidades percibirán lo relacionado con la definición de injusticia organizacional (Solano, 2011).

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente se formula el **problema general** de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y justicia organizacional en los colaboradores de una empresa agrícola?

Toda la problemática expuesta a llevado al actual estudio a centrarse en el personal agrícola con el objetivo de recopilar datos sobre las variables de engagement y justicia organizacional, así como también determinar si es que existen una correlación entre estas; lo que originaría nueva información explicativa sobre su actuar en dicha población, de manera que se podría utilizar para originar beneficios en su desempeño y su bienestar laboral, de este modo se beneficiaría la organización. De igual manera, la presente investigación presenta un alto aporte metodológico, debido a que no existen muchos estudios relacionados a estas

variables y principalmente para el sector agrícola. Estará a disposición para otras investigaciones las cuales podrían tomar como referencia y aplicarlo en realidades similares para ampliar el conocimiento. En este sentido, se le brindará los resultados a la parte directiva de la empresa y a partir de ello surjan estrategias de mejora que permitan consolidar el bienestar del trabajador en la empresa. Asimismo, este estudio se aplicará en toda la organización para potenciar su rendimiento.

El estudio tendrá como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre el engagement y la justicia organizacional en los colaboradores de una empresa agrícola. Respecto a los **objetivos específicos**, se plantearon los siguientes: Determinar la relación entre el engagement y la justicia distributiva en los colaboradores de una empresa agrícola. Determinar la relación entre el engagement y la justicia procedimental en los trabajadores de una empresa agrícola. Determinar la relación entre el engagement y la justicia interpersonal. Determinar la relación entre el engagement y la justicia informativa.

A continuación, nos planteamos la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el engagement y la justicia organizacional en los colaboradores de una empresa agrícola de la ciudad de Piura. Así mismo se formularon las siguientes **hipótesis específicas**: Existe relación significativa entre el engagement y justicia distributiva en los colaboradores de una empresa agrícola. Existe relación significativa entre el engagement y la justicia procedimental en los colaboradores de una empresa agrícola. Existe relación significativa entre el engagement y la justicia interpersonal en los colaboradores de una empresa agrícola. Existe relación significativa entre el engagement y la justicia informativa en los colaboradores de una empresa agrícola.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Haro (2020) realizó una investigación que tomó como objetivo general investigar la correlación que se puede encontrar entre el engagement y justicia organizacional entre los colaboradores del área administrativa y asistencial de una compañía asistencial de salud. La muestra se constituyó por 91 colaboradores. El diseño aplicado fue comparativo-correlacional. En relación a los instrumentos se utilizaron los siguientes: la escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17) y la escala de justicia organizacional percibida de Colquit. Los resultados indican la presencia de una pequeña relación entre ambas variables en el personal del área asistencial, mientras que en el personal del área administrativa se encuentra en relación entre las variables, es decir que si existe un adecuado Engagement en los empleados asistenciales también habrá una percepción adecuada de Justicia Organizacional, sin embargo en el personal administrativo sucedió lo contrario.

Varas (2020) realizó una investigación que tuvo como objetivo general establecer de qué forma la justicia organizacional se vincula con el engagement en educadores del plantel educativo Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 98 docentes. El diseño a emplear fue no experimental-correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos para medir las variables: La escala de justicia organizacional percibida y la escala de bienestar y trabajo (UWES-17). Los resultados arrojan que la justicia organizacional y el engagement tienen una relación beneficiosa, en relación a la justicia procedimental e informativa se aprecia que en estas dimensiones existe una relación alta con el engagement.

Ríos & Loli (2019) efectuaron una investigación con el objetivo general de indagar la relación de las variables de la justicia organizacional y compromiso organizacional. La muestra estuvo constituida por 53 colaboradores. El diseño empleado fue no experimental, transversal y correlacional. Se utilizaron los

siguientes instrumentos: la escala de justicia organizacional percibida de Colquitt y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Según los resultados estos arrojan que existe relación baja entre estas dos variables, así mismo tras analizar sus dimensiones, se concluye que hay una relación significativa y positiva entre justicia interpersonal y compromiso afectivo.

Mesurado y Laudadio (2019) realizaron un estudio cuyo objetivo general fue analizar el capital psicológico, engagement y burnout varían en las diversas fases de desarrollo profesional en el personal docente universitario. Para el diseño se escogió el tipo correlacional. Para la medición de las variables se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de capital psicológico, escala de compromiso laboral de Utrecht, inventario de estrés de Oldenburg. Los resultados arrojaron que en el personal docente que presenta más expertis, son los que poseen mayor nivel de capital psicológico y mejor nivel de absorción, por ende, el capital psicológico y el engagement impiden el surgimiento de burnout en el personal docente universitario.

Lora (2019) realizó un estudio cuyo objetivo general fue analizar la repercusión de engagement y compromiso organizacional en relación a la justicia organizacional del personal estratégico de una Universidad. La muestra estuvo constituida por 144 trabajadores. El diseño aplicado fue de tipo transversal correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de bienestar en el trabajo de Schaufeli y Becker, la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen, y el cuestionario de justicia organizacional percibida de Colquitt. Los resultados arrojan que la variable de engagement se sitúa en un nivel elevado con un 90%, el compromiso organizacional también se sitúa en un nivel elevado con un 87.5%, y la justicia organizacional se sitúa en un nivel medio con un 80%; así mismo se identificó una incidencia significativa entre las tres variables, finalmente se determinó que el compromiso organizacional no se relaciona con la justicia organizacional

Paredes, Palomino y Villavicencio (2018) realizaron un estudio cuyo objetivo general fue analizar el nivel de engagement en colaboradores de pollerías. Se constituyó la muestra por 80 empleados de las diversas sucursales. El tipo de diseño

que se escogió fue el tipo transversal descriptivo. Para la medición de las variables se utilizó la escala de bienestar y trabajo (UWES-17). Según los resultados se determinó que el engagement en trabajadores de las distintas pollerías se encuentra en un puntaje medio ya que los colaboradores se muestran relativamente satisfechos con su trabajo hasta encontrar una mejor oportunidad.

Baleta (2018) realizó un estudio, su objetivo general fue determinar si existen relaciones positivas entre la justicia organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Cerrejón del área de producción. La muestra fue constituida por 193 trabajadores del Departamento de Producción. El diseño que se utilizó fue descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron la escala de justicia organizacional percibida de Colquitt y la Encuesta de Bienestar y trabajo de Schaufeli y Bakker. Los resultados analizados arrojan la existencia de una relación positiva entre las percepciones de los empleados, debido a que si perciben que hay un mejor trato justo habrá un mejor compromiso por parte de estos.

Aristizábal, Mejía y Quiroz (2018) efectuaron un estudio, donde su objetivo general fue analizar de qué forma se relaciona el estrés laboral y el engagement en los empleados que pertenecen al área de producción en una empresa de manufactura de Dosquebradas. La muestra fue constituida por 238 trabajadores. El diseño que se utilizó fue no experimental. Se utilizaron los siguientes instrumentos para la medición de las variables: el cuestionario para la evaluación del estrés y la encuesta de bienestar y trabajo (UWES-9). Según los resultados estos arrojan que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el engagement.

Ordinola y López (2018) efectuaron un estudio, teniendo como objetivo general demostrar de qué forma la justicia organizacional se relaciona con el engagement en los docentes de la Asociación Peruana Central Este (APCE). La muestra estuvo conformada por 78 docentes. El diseño que se aplicó fue correlacional, no experimental de corte transversal. Se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) y el cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) de Schaufeli & Bakker (2003). Los

resultados indican que entre el vigor y la justicia organizacional se encuentra una correlación positiva significativa, así mismo se encontró que no existe una correlación significativa entre la dedicación y la justicia organizacional, por último, se encontró que existe un vínculo inverso entre la absorción y la justicia organizacional.

Naranjo e Hidrobo (2017) realizaron una investigación teniendo como objetivo general conocer la percepción de justicia y el nivel de compromiso organizacional en el personal docente de cada una de las facultades de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. La muestra fue constituida por 278 docentes. El diseño que se utilizó fue de tipo correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos para la medición de las variables: la escala de justicia organizacional percibida de Colquitt de Ruíz y García (2013) y el cuestionario de escala modificada de compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993). Los resultados indican que se presenta una correlación directa positiva con una relación baja entre las variables de justicia y compromiso organizacional, es decir a mayor grado de percepción de justicia organizacional es más alto el compromiso organizacional, así mismo, el compromiso afectivo es el que más prevalece en los docentes, teniendo una mayor estabilidad laboral y mayor satisfacción laboral.

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2015) realizaron un estudio donde se planteó como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la EJOC en personas trabajadoras. Se tomó como muestra a 383 trabajadores de la ciudad de los diferentes sectores laborales. Se utilizó como diseño el tipo descriptivo transversal. Se utilizaron los siguientes instrumentos: la escala de justicia organizacional percibida de Colquitt. Los resultados refieren que la Escala de Justicia Organizacional se distribuye de manera multifuncional en cuatro factores (procedimental, distributiva, interpersonal e informativa) con un correcto grado de confiabilidad, por lo tanto, contiene las propiedades psicométricas apropiadas para el debido uso en el ámbito organizacional en el país de Puerto Rico.

Redondo (2015) realizó una investigación el cual su objetivo general fue estudiar los niveles de engagement y clima organizacional en una cooperativa, desde el

marco de la Psicología Ocupacional Positiva. La muestra estuvo constituida por 43 trabajadores. El diseño que se utilizó fue no probabilístico intencional, debido a que el criterio aplicado fue el compartir el mismo espacio físico y rama de actividad. Los siguientes instrumentos fueron utilizados para medir las variables: la escala de bienestar y trabajo (UWES) desarrollado por Schaufeli y la Escala de Clima Organizacional (EDCO) realizada por Acero Yuset y otros. Según los resultados la muestra de los 43 trabajadores ha obtenido un nivel alto en ambas pruebas, en relación con la media.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) efectuaron un estudio con el objetivo general de determinar la validez factorial de la escala de bienestar y trabajo (UWES), en sus versiones de 15 y 9 ítems. Se tomó como muestra a 145 profesores. El tipo de diseño que se utilizó fue el de análisis exploratorios y análisis factoriales confirmatorios. Para la medición de las variables se utilizaron los siguientes instrumentos: la escala de bienestar y trabajo (UWES). Según los resultados se manifiesta que la escala posee unas correctas propiedades psicométricas, valorando su estructura tridimensional. Además, se evidenció mejores índices de ajustes en la versión de 9 ítems.

Para comprender las variables involucradas para este estudio se presentan teorías, definiciones, dimensiones, indicadores y características de diferentes autores que implementará al conocimiento del engagement y justicia organizacional.

La variable engagement fue investigada por primera vez por Khan (1990), debido a que él pudo percibir que algunos colaboradores manifestaban conductas enérgicas y motivación en su centro laboral, lo cual no tenía una definición clara por otros criterios ya estudiados en esa época. Debido a ese suceso, se estableció al engagement como el comportamiento en el cual un colaborador, hace uso y se involucra tanto en lo físico, emocional y cognitivo para poder ejercer sus funciones, mostrándose involucrado con lo que hace (Borrego, 2016).

Se plantean diferentes enfoques y modelos de engagement, así como el modelo teórico de Demandas y Recursos Laborales (DRL), el cual se inició por una serie de averiguaciones sobre diversas variables las cuales han permitido, describir, explicar

y pronosticar tanto el bienestar y el rendimiento laboral. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Según Zúñiga (2013), Gabel (2013) y Elgoibar (2009), las demandas laborales son aquellos aspectos psicológicos, físicos y organizacionales que se presentan dentro del ámbito laboral. Manteca & Durán (2012) menciona también que aquellos puntos son personales; estos otorgan ciertos ejemplos: como presión laboral, relación emocional exigentemente con los clientes, sobrecarga laboral, entre otros. Este tipo de situaciones causa un agotamiento en el trabajador tanto en sus recursos mentales como físicos. Así mismo Bakker & Demerouti (2013) manifiestan que este tipo de situaciones son las principales fuentes del agotamiento y de diversos problemas de salud psicosomática.

Según Salanova & Schaufeli (2013) los recursos laborales están compuestos por diversos tipos de aspectos, como físicos, sociales y organizacionales. Hecht & Allen (2009) y Zúñiga (2013), consideran también el aspecto psicológico. Según Elgoibar (2009) agrupa estos aspectos como externos: organización y social, e internos: cognitivo equivalente a psicológico y físico entendiéndose como de acción.

El Engagement, es definido como el estado afectivo-cognitivo de un colaborador, en donde lo positivo influirá constantemente en la realización de su trabajo, caracterizándose mediante el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, et al., 2002). Generando en el colaborador un vínculo fuerte y productivo hacia el trabajo, produciendo que tenga la capacidad de manejar y afrontar de manera correcta los requerimientos de sus funciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

Bakker, (2010) menciona que hay tres variables fundamentales que caracterizan el engagement. La primera variable es el vigor, el cual es el estado de elevados niveles de energía y resistencia mental en el área laboral, donde los trabajadores elevan los niveles de motivación, las cuales otorgan una entrega sincera de su tiempo y esfuerzo en el trabajo. La segunda variable es la dedicación, la cual consiste en estar inmerso en la actividad laboral, permitiendo una sensación significativa y valiosa en lo que se está haciendo. La tercera variable es la absorción,

la cual es el estado de experimentar elevados niveles de concentración, fascinación y pasión por la tarea a realizar.

Se podría interpretar que el origen de la justicia organizacional parte de un proceso el cual es definido por la teoría, las reglas de distribución, criterios de procedimientos, el respeto y el trato decoroso.

En los años de 1969, la justicia organizacional, se inició como la teoría de la equidad de Adams, este era un psicólogo del comportamiento, manteniendo un enfoque sobre la motivación en el trabajo. Adams (1965) manifiesta que la teoría de la equidad alinea su atención en el sentir de un ser humano en relación al nivel de equidad en comparación con alguien más. Años más tarde, en la década de 1980, surge la incertidumbre de cómo interpretar y explicar el constructo de la equidad, las conductas y la actitud del empleado. Tras la incertidumbre de Greenberg (1990) sobre la medición de cómo un empleado es recibido con un trato de justicia en el ambiente laboral, este le otorgo el nombre de justicia organizacional. Se enfatizó en primer lugar que la justicia distributiva de Adams (1963), se enfoca en la manera en cómo el colaborador percibe el otorgamiento de premios, castigos o sanciones (Tziner et al., 2011).

La justicia organizacional según Greembreg (1990), se define como la manera en cómo el colaborador percibe dentro del centro de trabajo, lo que es justo e injusto. Es decir, si el colaborador percibe que se le trata de manera adecuada, esta originaria conducta positivas hacia el desempeño de sus funciones, líderes y el propio centro de trabajo; sin embargo, si percibe lo contrario, si ve que el trato es injusto, esto originaria tensión, desmotivación e insatisfacción. (citado por Omer 2006). La teoría de la equidad para Viswervaran & Ones (2002) hace mención que, si los niveles de comparación no son iguales, e

La teoría de la equidad menciona que, si los niveles de comparación no son iguales, el trabajador podría estar motivado a implicarse en comportamientos que apoyen a restablecer la percepción cognitiva de la igualdad (Viswervaran & Ones, 2002). Según Rubiano & Aponte (2014) esta percepción va a depender de las

características del contexto, así como aspectos como la cultura y organización, aspectos psicológicos como personalidad, autoestima, entre otros.

Colquit (2001) planteó el modelo de medición de la justicia organizacional donde presentó las siguientes dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal y procedimental. Dichas dimensiones interactúan entre sí y llevan a brindar una respuesta a la percepción de justicia organizacional general (Cropanzano, Slaughter y Bachiochi, 2005).

La primera dimensión, es justicia distributiva, está hace referencia a la equidad e inequidad relacionado a los beneficios económicos y no económicos ligados al centro de trabajo. Así como también la compensación, estímulos, subsidios (Colquitt, 2001).

La segunda dimensión, es la justicia procedimental, se refiere a la manera en cómo el colaborador percibe los diferentes criterios y procedimientos que existen dentro del centro de trabajo (Colquitt, 2001). Forget y Konovsky (1989) concluyen que los trabajadores consideran justos, aquellos procesos donde están involucrados y podían participar.

La tercera dimensión, es la justicia interpersonal, es la percepción que tienen los colaboradores hacia la calidad del trato interpersonal, si estos son tratados con apoyo, colaboración, cortesía, retroalimentación, concesión de permisos, reconocimiento, respeto, entre otros, por parte de sus compañeros de trabajo y superiores (Colquitt, 2001).

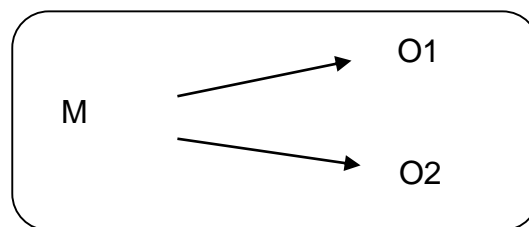
Y, por último, la cuarta dimensión, es la justicia informativa, es la forma en como el trabajador percibe la manera de recibir información eficaz y clara, en relación a sus funciones, procesos en los cuales se encuentre involucrado, normas y políticas por parte de sus superiores (Colquitt, 2001).

III. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de la Investigación

Concerniente a la investigación desarrollada, esta será de tipo básica ya que se pretende desarrollar y profundizar bajo la percepción científica en donde coexiste la realidad de las variables (Carrasco, 2013).

Asimismo, se considera un diseño transversal - correlacional, debido a que se explicará cómo el engagement se relaciona funcionalmente con la percepción de justicia organizacional en un grupo seleccionado de colaboradores (Ato, et al., 2013).



Dónde:

M: Trabajadores de una empresa Agrícola

O1: Engagement

O2: Justicia Organizacional

r: Relación entre O1 y O2

Variables y operacionalización

Engagement

Es definido como una fase de trabajo positivo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción, siendo un estado cognitivo emocional de larga duración que no solo se enfoca en un objeto, acontecimiento o situación (Schaufeli, et al., 2002).

Concerniente a la definición operacional, la puntuación extraída mediante el uso de la escala de bienestar y trabajo (UWES-17), está se caracteriza por ser un

tipo de escala ordinal, mediante la cual se obtendrá la puntuación respecto a la variable, donde se medirá las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

Justicia Organizacional

Según Colquitt (2001) está viene a hacer la percepción del colaborador de lo que es justo en el centro de trabajo y de lo que es injusto para ellos.

Presenta cuatro dimensiones, la primera es justicia distributiva la cual hace referencia a un juicio donde se valora si son adecuados y justos los incentivos distribuidos entre el personal del centro de trabajo; la segunda es la justicia procedimental, la cual hace referencia si son justos los procedimientos que están alineados a la distribución de incentivos que dan dentro del centro de trabajo; la tercera es la justicia interpersonal, y hace referencia al personal por parte de los supervisores, donde se presenta de manera digna, educada y con respeto; por último la justifica informacional, este hace referencia al proceso de cooperar y compartir datos importantes con el personal del centro de trabajo.

Concerniente a la definición operacional, la puntuación extraída mediante el uso de la escala de justicia organizacional percibida, está se caracteriza por ser un tipo de escala ordinal, mediante la cual se obtendrá la puntuación respecto a la variable, donde se medirá las dimensiones de justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa.

Población

La población está conformada por 3000 colaboradores de una empresa agrícola.

Muestra y Muestreo

La muestra está compuesta por 175 colaboradores de una empresa agroindustrial, donde se evidencia que el 60% son varones y el 40% son mujeres. La mayoría de participantes están entre 31 a 40 años (n = 80; 46%). Así mismo, la mayoría de participantes tiene más de 2 años en la empresa agrícola.

Tabla 1.
Datos sociodemográficos de la muestra

Características	n=175	%
Sexo		
Masculino	105	60
Femenino	70	40
Edad		
18 a 30	49	28
31 a 40	80	46
41 a 50	36	20
51 a 60	10	6
Año de ingreso a la empresa		
2009	1	1
2010	3	2
2011	2	1
2012	3	2
2013	7	4
2014	1	1
2015	9	5
2016	43	24
2017	10	6
2018	2	1
2019	18	10
2020	28	16
2021	48	27

Fuente: Base de datos

Por consiguiente, se aplicó la técnica del muestreo no probabilística intencional, debido a que según Hernández y Mendoza (2018), la elección de los participantes en el estudio está en relación a las características de la investigación; así como la disponibilidad que presenten los involucrados en participar (Arias, 2012).

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Se escogió como técnica la evaluación psicológica. A partir de la técnica se ha seleccionado un cuestionario como herramientas de recolección de datos en base al contenido señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos mencionan que el cuestionario, es un conjunto de interrogantes sobre una a más variables a medir.

El instrumento 1 será la escala de bienestar y trabajo (UWES-17), el instrumento permite obtener medidas del Engagement en base a tres dimensiones las cuales son: vigor, dedicación y absorción. Fue creada y propuesta por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003) y adaptada por Muñoz (2017). Según el protocolo del test, está puede ser administrado tanto de manera individual como grupal, según como lo requiera el investigador.

Este instrumento inicialmente estaba comprendido de 24 ítems. Para poder verificar la validez del instrumento, se evaluó a 9679 empleados de distintos sectores de Holanda y Bélgica, tras los resultados, se decidió suprimir un total de 7 ítems y redistribuir los demás ítems en subescalas. Entonces para la siguiente versión se determinaron un total de 17 ítems. La versión escogida para este estudio, es la versión del UWES-17.

La calificación del test está representada por una escala de Likert de ítems directos de 7 grados, donde la puntuación más alta es 6 y la mínima 0. Cada puntuación indicará las categorías de “nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “regular”, “bastantes veces”, “casi siempre” y “siempre”.

El instrumento 2 que se utilizará es la escala de Justicia Organizacional, está fue elaborado por Colquitt (2001) y adaptada por Jerí (2013). El instrumento presenta como finalidad identificar la percepción de justicia que presentan los trabajadores en la empresa sobre lo que es justo y lo que no es justo. El instrumento presenta 4 dimensiones: justicia organizacional, justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa.; está determinada por 20 ítems de los cuales las respuestas son de 5 puntos desde 1 punto (Nunca) hasta 5

puntos (siempre). El tiempo estimado de la aplicación es de 20 o 30 minutos a trabajadores que pertenecen a una empresa.

Procedimiento

La investigación llevó a cabo un conjunto de pasos y procedimientos: primero se realizaron las coordinaciones para obtener los permisos de la ejecución de la investigación en la empresa Agrícola, del cual se obtuvo la información a través de email y oficios, dando a conocer el proceso de la investigación y los fines de este.

Luego de obtener el permiso y coordinar con cada jefatura, los instrumentos a aplicar se adaptaron y organizaron en un formulario virtual usando la aplicación de formularios de Google, en el cual se incluyó el consentimiento para la aceptación voluntaria por parte de los participantes del estudio, se acudió a cada área donde se encontraban los trabajadores para luego proceder a enviarles el enlace de las pruebas virtuales y luego darles las indicaciones correspondientes para el desarrollo de estos.

Luego de aplicar los test a todos los participantes involucrados, se procedió a ordenar y gestionar los datos, vaciándose en el programa Excel 2016 y finalmente los datos fueron exportados al SPSS 25 (Programa estadístico), con la finalidad de obtener tanto el análisis como los resultados. Donde, posteriormente fueron descritos e interpretados como es debido.

Método de Análisis de Datos

Para este procedimiento, se usará el SPSS 25 (Programa estadístico) el cual permitirá que se pueda elaborar el análisis estadístico y correlacional para corroborar la hipótesis del estudio, para la creación de tablas y figuras se escogió la herramienta de Excel 2016, dado a que facilita la edición de tablas al estilo APA y

poder hacer las figuras más personalizadas para que tenga una mejor presentación, facilitando la interpretación de los resultados.

Aspectos Éticos

A fin realizar el presente estudio bajo los aspectos éticos correspondientes, se han considerado los estipulados de la normativa del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú, tomando como referentes los artículos 23, 25, 28 comprendidos en el capítulo IV, los cuales conciernen y establecen las investigaciones que serán ejecutadas bajo la normativa nacional e internacional; así como concebir esencialmente el permiso correspondiente por parte de Gerencia de la empresa en donde se aplicará y se encuentran involucrados, puestos que estos laboraran dentro del plantel, para tal efecto se redactó el consentimiento informado, donde se detalló la finalidad de la investigación; también se puntualizó que la participación es de carácter anónima, y que su consentimiento está bajo criterio de libertad; también se consideró la aceptación voluntaria de los colaboradores, donde se refiere que si en el transcurso de la aplicación del desarrollo del formulario decidiera retirarse, lo podría hacer sin que se presente problema alguno, así mismo la información recopilada estará bajo confidencialidad y compromiso de los investigadores.

Así mismo se ha precavido el incidir en falsificaciones o réplicas, por ende, lo suscrito, sostiene que la presente investigación ha sido ejecutada bajo la responsabilidad, compromiso y en consideración de la originalidad de los aportes de los autores.

Martín (2013) manifiesta que para garantizar la calidad en el desarrollo de una investigación se debe mantener el respeto y honestidad con los participantes, bajo principios bioéticos; dentro de esto se considera la autonomía como un principio básico que vela por respetar valores, ideas y disposiciones de cada sujeto, lo cual está determinado mediante el consentimiento informado, también se considera promover el mayor bien sin dañar a nadie, esto es interpretado como principio de

beneficencia. En respecto al principio de no maleficencia este consiste en velar la integridad de los participantes, así como también por su bienestar y libertad, basado en el principio de justicia (Gómez, 2009).

En relación al estatuto internacional, se ha valorado los lineamientos concebidos dentro de la Asociación Médica Mundial, concertados por Helsinki (2017), prevaleciendo el resguardar la integridad de la población comprendida para la investigación; por tal efecto se efectuaron las redacciones correspondientes del consentimiento informado tanto para la empresa como los participantes, como parte del formulario presentado, quedando como constancia de su conocimiento y participación voluntaria en la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados

Tabla 02

Niveles de variable de engagement

ENGAGEMENT			
		Frecuencia	Porcentaje
<i>Nivel</i>	BAJO	27	15,4
	PROMEDIO	94	53,7
	MUY ALTO	54	30,9
	Total	175	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla N° 02 Se evidencia que, de los 175 evaluados el 53,7% presenta un nivel promedio de engagement en la empresa agrícola, luego el 30.9% presenta un nivel muy alto y finalmente el 15,4% presenta un nivel bajo.

Tabla 03

Niveles de las dimensiones de la variable de Engagement

		VIGOR		DEDICACIÓN		ABSORCIÓN	
		F	%	F	%	F	%
<i>Nivel</i>	MUY BAJO	12	6,9	0	0	0	0
	BAJO	15	8,6	27	15,4	27	15,4
	PROMEDIO	94	53,7	94	53,7	94	53,7
	MUY ALTO	54	30,9	54	30,9	54	30,9
	Total	175	100,0	175	100,0	175	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla N° 03, se observan los resultados de los niveles de las dimensiones de la variable Engagement, el 53,7% de trabajadores tiene un nivel promedio en la dimensión de vigor, mientras que el 30,9% percibe el vigor como muy alto, el 8,6% presenta un nivel vado de vigor y el 6,9% un nivel muy bajo. En la dimensión

dedicación hay un 53,7% que presentan un nivel promedio, mientras que el 30,9% percibe la dedicación en un nivel muy alto y el 15,4% en un nivel bajo. Y finalmente se aprecia que el 53,7% de trabajadores presenta en la dimensión absorción un nivel promedio en la dimensión, seguido del 30,9% de trabajadores que percibe el nivel de absorción muy alto y finalmente el 15,4% presentan un nivel como bajo.

Tabla 04

Niveles de variable de justicia organizacional

JUSTICIA ORGANIZACIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje
<i>Nivel</i>	MALO	27	15,4
	REGULAR	22	12,6
	BUENO	126	72,0
	Total	175	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla N° 04, se evidencia que, de los 175 evaluados el 72% presenta un nivel bueno de justicia organizacional en la empresa agrícola, luego el 15,4% presenta un nivel malo y finalmente el 12.6% presenta un nivel regular.

Tabla 05

Niveles de las dimensiones de la variable justicia organizacional

		JUSTICIA DISTRIBUTIVA		JUSTICIA PROCEDIMENTAL		JUSTICIA INTERPERSONAL		JUSTICIA INFORMATIVA	
		F	%	F	%	F	%	F	%
		<i>Nivel</i>	MALO	27	15,4	27	15,4	6	3,4
	REGULAR	76	43,4	94	53,7	42	24,0	15	8,6
	BUENO	72	41,1	54	30,9	127	72,6	145	82,9
	Total	175	100,0	175	100,0	175	100,0	175	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla N° 05, se evidencian los resultados de los niveles de las dimensiones de justicia organizacional, se observa que 43,4% de los trabajadores presentan un nivel regular de percepción de justicia distributiva, mientras que en el 41,1% de los trabajadores la percepción es bueno y el 15,4% en un nivel malo. Luego se observa

que 53,7% de trabajadores perciben a la justicia procedimental en un nivel regular, seguido del 30,9% de trabajadores con un nivel bueno de justicia procedimental y el 15,4% presenta una percepción en nivel malo. Con respecto a la dimensión de justicia interpersonal se evidencia que el 72,6% de trabajadores tienen una percepción buena, mientras que el 24,0% presentan una percepción regular y solo el 3,4% de trabajadores evidencian un nivel malo. Y finalmente en la percepción de la dimensión de justicia informativa 82,9% de trabajadores tienen una percepción buena, mientras que el 8,6% presentan un nivel es regular y finalmente el 8,6% los trabajadores perciben la dimensión en un nivel malo.

Tabla 06

Relación entre engagement y justicia organizacional.

Variable 1	Variable 2	r	Sig.
ENGAGEMENT	JUSTICIA ORGANIZACIONAL	0.965	0.000

r= correlación producto momento de Pearson

Fuente: Base de datos

En la tabla 2, se puede evidenciar la relación entre engagement con justicia organizacional, donde los resultados reflejan que existe una correlación positiva muy alta ($Rho = ,965$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) entre sí.

Tabla 07

Relación entre engagement y las dimensiones de justicia organizacional

Engagement	Dimensiones de justicia organizacional	r	Sig.
ENGAGEMENT	DIMENSIÓN JUSTICIA DISTRIBUTIVA	0.921	0.000
ENGAGEMENT	DIMENSIÓN JUSTICIA PROCEDIMENTAL	0.981	0.000

ENGAGEMENT	DIMENSIÓN JUSTICIA INTERPERSONAL	0.935	0.000
ENGAGEMENT	DIMENSIÓN JUSTICIA INFORMATIVA	0.929	0.000

Fuente: Base de datos

En la tabla 7 muestra los resultados de la correlación entre la variable engagement con las dimensiones de justicia organizacional; en primer lugar, se evidencia que existe una correlación positiva muy alta ($Rho = ,921$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) entre la variable engagement y la dimensión justicia distributiva. Con respecto a la correlación entre engagement y la dimensión justicia procedimental los resultados dan evidencias suficientes para afirmar ambas tienen relación positiva muy alta ($Rho = ,981$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05). También los resultados obtenidos dan evidencias suficientes para afirmar que la variable engagement tiene correlación perfecta ($Rho = ,935$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la dimensión Justicia interpersonal. Y finalmente podemos constatar que la relación entre la variable engagement y la dimensión justicia informativa afirman que entre ambos existe relación perfecta ($Rho = ,929$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

Por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas, asumiendo que existen correlaciones positivas muy altas entre Engagement y las 4 dimensiones de justicia organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Piura.

V. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación fue identificar el grado de relación de engagement y la justicia organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Piura, así como también identificar la relación que existe entre engagement con cada una de las dimensiones de justicia organizacional como la justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa. A partir de los datos recopilados desarrollaremos la discusión de los resultados según los objetivos que nos hemos planteado.

Con relación al objetivo general que está orientado a la relación de engagement y justicia organizacional, podemos afirmar que existe una relación altamente positiva entre ambas, eso quiere decir que el trabajador cuando percibe que es tratado de manera justa y por igual en cuanto a beneficios, reconocimientos, acciones, relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, va a desarrollar un compromiso leal en el desarrollo de sus funciones y ejecutará su labor de manera más intensa y motivadora, creándose un ambiente laboral que potencia su estado de ánimo y les permite disfrutar de su vida laboral. A mayor justicia organizacional habrá mayor engagement. Dichos resultados coinciden con Rodolfo (2018) que realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar las relaciones positivas existentes entre justicia organizacional y engagement en los trabajadores de la empresa Cerrejón del área de producción. La muestra fue constituida por 193 trabajadores del Departamento de Producción y según los resultados analizados estos arrojan que existe una correlación positiva entre las percepciones de los trabajadores, ya que a más justicia organizacional habrá un mejor engagement.

Con relación al objetivo de determinar la relación que existe entre el engagement y la dimensión justicia distributiva, los resultados que hemos obtenido evidencia que hay una relación muy positiva entre ambas variables de estudio, es decir que el trabajador cuando percibe que es recompensado adecuadamente, y sus beneficios (económicos o no económicos) que recibe son valorados de acuerdo a su desempeño y esfuerzo que hace en las labores, va a sentir más compromiso, eficacia y sentido de pertenencia hacia la empresa. Dichos resultados concuerdan

con lo que manifiestan Celik y Sariturk (2012) que la imparcialidad en la distribución de recompensas y recursos brindados por la organización y su adecuada toma de decisiones sobre ello; tiene mucha relevancia, pues que sea demostrado que está muy relacionada con la motivación, la fidelidad y el compromiso de los trabajadores en las organizaciones.

Respecto al análisis de la relación que existe entre el engagement y la dimensión justicia procedimental, se puede evidenciar que existe una relación altamente positiva entre ambos. Es decir, cuando el trabajador percibe que hay un trato justo y equitativo de parte de sus jefes en el cumplimiento de los procesos y criterios que tiene la empresa, donde le permiten emitir su opinión de los mismos, es cuando el trabajador va a consolidar su vínculo con la empresa y potenciar su compromiso por formar parte y desempeñarse activamente, fidelizando y sintiéndose parte de la organización. Al respecto Hurtado (2014) menciona que son justos y sostenibles aquellos procedimientos en el que los individuos tienen la oportunidad de opinar, ya que cuando no se realiza se toman decisiones que comúnmente afectan al personal de la organización, así mismo refiere que los procesos tienen que beneficiar al trabajador que va tener siempre la disposición por el cumplimiento de las metas y su identificación con la empresa.

Con respecto al siguiente análisis de la relación que existe entre el engagement y la dimensión justicia interpersonal, se evidencia una relación muy positiva entre las dos variables. Es decir, cuando el trabajador percibe que es tratado con respeto, cortesía, dignidad y reconcomiendo en sus labores que realiza, especialmente por parte de los jefes, se obtiene como consecuencia que el trabajador se desenvuelva con confianza, entusiasmo y se sienta orgulloso de realizar su trabajo y pertenecer a la empresa. Así mismo los resultados obtenidos se asemejan a Ríos & Loli (2019) que en su investigación de la relación de las variables justicia organizacional y compromiso organizacional los resultados demuestran que existe una relación significativa y positiva entre justicia interpersonal y compromiso afectivo. Además, Rodríguez, Larraechea y Costagliola (2015) mencionan que los trabajadores que experimentan niveles altos de

engagement se caracterizan por sentir emociones positivas en el trabajo como la gratitud, el entusiasmo y la alegría, siendo muy importante para la consolidación de una fidelización del trabajador con la empresa.

Finalmente, con respecto al análisis de la relación que existe entre el engagement y la dimensión justicia informativa; se corroboró que existe una relación muy positiva entre ambas variables, lo que nos lleva a evidenciar que el trabajador que recibe la información oportuna, clara y suficiente sobre sus funciones, procedimientos, políticas, las expectativas que tiene la organización sobre él y la percepción de su desempeño de parte de sus superiores determinan en gran medida la calidad de su trabajo, el compromiso y el entusiasmo de realizar sus labores de manera adecuada en la organización. En referencia a ello, el estudio de Rodríguez, Martínez y Salanova (2014), manifiestan que los trabajadores que mantienen una interacción adecuada con sus superiores, comunicando de manera adecuada los procedimientos y las funciones que deben cumplir como parte de la organización se desenvolverá con orgullo y asumirán entusiasmo los retos laborales.

En síntesis, de los hallazgos que hemos encontrado sobre la relación de engagement y la justicia organizacional con sus dimensiones se pueden aceptar todas las hipótesis planteadas para esta investigación, el cual recalca que son altamente correlaciones uno del otro, rechazándose las hipótesis nulas, lo que nos llega a reiterar que mientras más alto es el nivel de justicia organizacional, más elevado será el engagement y viceversa en los trabajadores de la empresa agrícola de Piura.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación se presentaron las siguientes. Nos demandó tiempo extra la aplicación de las pruebas porque al ser una aplicación virtual la mayoría de trabajadores en el momento de la aplicación no contaban con un dispositivo electrónico para la resolución ya que se aplicó a obreros de campo y nosotros como investigadores les prestamos nuestros dispositivos electrónicos para que puedan resolver. Por otro lado, se encontró muy poca

información de investigaciones relacionadas al sector agrícola que involucre a la parte obrera y técnica que nos puedan dar datos relacionados a ese sector.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

1. La mayoría de trabajadores de la empresa agrícola presentan un nivel promedio y un nivel alto de engagement, es decir se sienten comprometidos con la empresa mostrando dedicación y concentración en sus labores diarias.
2. Se evidencia un porcentaje mínimo de trabajadores que presenta un nivel bajo de engagement, es decir muestran poca dedicación y compromiso en las funciones que realizan en la empresa.
3. Las dimensiones de engagement, vigor, dedicación y absorción que muestran los trabajadores de la empresa tienen un porcentaje de nivel promedio y muy alto, lo que indica que los trabajadores realizan sus labores con elevados niveles de energía, dedicación, entusiasmo y concentración para lograr los objetivos organizacionales.
4. Existe un elevado porcentaje de trabajadores de la empresa agrícola que presentan un nivel regular y bueno de justicia organizacional, lo que evidencia que los trabajadores perciben que son tratados de manera justa en el ambiente laboral.
5. Con respecto a la justicia organizacional hay un determinado porcentaje de trabajadores que sienten que no son tratados de manera justa y equitativa en la empresa agrícola, lo que conlleva a no sentirse comprometidos con la misma.
6. Existe una relación muy alta entre engagement y justicia organizacional en la empresa agrícola, es decir, los trabajadores que perciben que son tratados de manera justa, equitativa y sin distinción, son los trabajadores que están más comprometidos con la organización y se desenvuelven de manera eficaz en sus labores. Por el contrario, los trabajadores que perciben que no son tratados de

manera justa y adecuada presentan niveles bajos de compromiso y dedicación en las labores encargadas en la organización.

7. Hay una relación positiva muy alta entre engagement y la dimensión de justicia distributiva, lo que nos indica que los trabajadores que perciben que son recompensados y valorados positivamente por su desempeño y esfuerzo, son los trabajadores que se desarrollan eficacia y presentan un sentido de pertenencia y responsabilidad en la organización. Por el contrario, los trabajadores que sienten que no son valorados por su desempeño generan desinterés y no se sienten parte de la organización.

8. Existe un grado de relación muy elevada entre engagement y la dimensión de justicia procedimental, es decir los trabajadores que evidencian que en su jefe hay un trato justo en el cumplimiento de los procedimientos y criterios que tiene la empresa, se van a desempeñar activamente en sus labores. Por el contrario, los trabajadores que sienten que no son tratados justamente por sus jefes en los criterios organizacionales, mostrarán un desinterés en obtener rendimiento positivo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

9. Existe una relación muy alta entre engagement y la dimensión de justicia interpersonal, lo que indica que cuando el trabajador percibe que es tratado de manera adecuada, con respeto y es reconocido por su labor que realiza en la empresa, va a ejecutar sus funciones con confianza, entusiasmo y proactividad en la empresa, por el contrario el trabajador que siente que le faltan el respeto y siente que no se le reconoce su trabajo, realizará las labores sin la proactividad y entusiasmo esperado por la empresa.

10. Existe una relación muy elevada entre engagement y la dimensión de justicia informativa, es decir, que el trabajador que siente que recibe la información clara y oportuna de los criterios de la empresa y sus funciones para la ejecución de sus labores, va a ser el trabajador que se desenvuelva con la calidad, el compromiso y el entusiasmo adecuado que necesita la empresa. Por el contrario, el trabajador que siente que no se le comunica claramente sus funciones, no tendrá el compromiso y el entusiasmo esperado por la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados arrojados, en primera instancia, se recomienda a la empresa agrícola, la implementación de políticas de incentivos alineados a las necesidades y motivaciones de los trabajadores (compensaciones, días libres de trabajos, capacitaciones, etc.) de ese modo ayudará a reforzar y mantener los niveles actuales, así como también aumentar a ese porcentaje mínimo de trabajadores que perciben de manera negativa la empresa, mejorando la manera en cómo la perciben. Así mismo mejorar y potenciar la cultura organizacional general para que el trabajador obrero se sienta identificado con la empresa y así fortalecer sus lazos con la empresa de este modo elevará su nivel de compromiso el cual se transmitirá a la hora de ejercer sus funciones.

Reforzar el compromiso de los trabajadores mediante talleres de Soft Skill (estos son talleres dinámicos que ayudan a fortalecer competencias puntuales) de este modo reforzaremos sus competencias, de esto modo al percibir el trabajador que la empresa se preocupa por la mejora de este, se sienta más comprometido e identificado.

Para finalizar, es correspondiente analizar más estudios en relación a que otras variables implicadas pueden influir en el engagement, así mismo poder indagar de preferencia más en el área agrícola, debido a que no existen muchos antecedentes en relación a este tipo de población, para que de este modo se puedan plantear y desarrollar mejores estrategias.

REFERENCIAS

- Aristizábal, D. Mejía, C. y Quiroz, E. (2018) Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. Revista de la Universidad Católica de Pereyra. Revista de Ciencias Humanas, Sociales de la Educación. 17, 101-122.
- Baleta, G. (2018) Justicia organizacional y engagement en el área de producción de la empresa Cerrejón. Tesis de maestría en Dirección de la Universidad del Rosario.
- Flores, Fernandez, Juarez, Merino y Guimet (2015) Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en la ciudad de Lima del país de Perú.
- Haro, A. (2020) Engagement y justicia organizacional en los colaboradores de una empresa prestadora de servicios de Salud de la ciudad de Trujillo. Tesis de titulación de la Universidad César Vallejo.
- Lora, H. (2019) Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho. Tesis de Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo.
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019) Experiencia profesional, Capital Psicológico y Engagement, su relación con el burnout en docentes universitarios. Revista de Psicología Educativa. 7, 12-40.

Naranjo e Hidrobo (2017) “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador” en la ciudad de Quito del país de Ecuador.

Ordinola y López (2018) Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este” de la ciudad de Lima del país de Perú.

Paredes, M. Palomino, A. y Villavicencio, V. (2018) Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma. Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades.9, 11-22.

Redondo (2015) “Engagement y clima organizacional en cooperativas” en la ciudad de Buenos Aires del país de Argentina.

Ríos. J. y Loli, A. (2019) Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú de la ciudad de Lima del país de Perú. Revista de Investigación en Psicología. 22, 127-138.

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2015) “Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt de trabajadores” de la ciudad de San Juan del país de Puerto Rico.

Varas, G. (2020) Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo. Tesis de maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 01: Escala de Justicia Organizacional Percibida

DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Género: Masculino () Femenino ()

Estudios realizados:

Secundaria () Bachiller () Titulado universitario () Posgrado () Otros ()

¿Cuál? Tiempo en el puesto actual: _____ años

Cargo que ocupa: Profesional () Técnico () Auxiliar ()

ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL PERCIBIDA

Lee cada enunciado y señala con una "x" la respuesta que mejor describa tu situación en tu trabajo actual.

JUSTICIA DISTRIBUTIVA						
Para responder a las siguientes preguntas piensa en las recompensas (ej. Aumentos de salario, ascensos, reconocimiento, etc.) que como empleado has recibido por parte de tus jefes. Hasta qué punto:		En muy pequeña medida	En pequeña medida	En mediana medida	En gran medida	En muy grande medida
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?					
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?					
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?					
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?					
JUSTICIA PROCEDIMENTAL						
Para responder a las siguientes preguntas piensa en los criterios que han utilizado tus jefes para dar recompensas o reconocimiento (ej. Logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc)		En muy pequeña medida	En pequeña medida	En mediana medida	En gran medida	En muy grande medida
1	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los criterios utilizados para dar recompensas?					

2	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos criterios?					
3	¿Los criterios para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?					
4	¿Los criterios para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?					
5	¿Los criterios para dar recompensas se han basado en información precisa?					
6	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos criterios?					
7	¿Los criterios para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?					
JUSTICIA INTERPERSONAL						
Para responder las siguientes preguntas piensa en tu jefe (quien evalúa tu trabajo) Hasta qué punto:		En muy pequeña medida	En pequeña medida	En mediana medida	En gran medida	En muy grande medida
1	¿Te ha tratado de manera educada?					
2	¿Te ha tratado con dignidad?					
3	¿Te ha tratado con respeto?					
4	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?					
JUSTICIA INFORMATIVA						
Para responder a las siguientes preguntas piensa en tu jefe (quien evalúa tu trabajo) Hasta qué punto:		En muy pequeña medida	En pequeña medida	En mediana medida	En gran medida	En muy grande medida
1	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?					
2	¿Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					
3	¿Las explicaciones con respecto a los criterios para recompensarte han sido razonables?					
4	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
5	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?					

Anexo 2: Escala de Bienestar y Trabajo UWES

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos y pensamientos de las personas con respecto a su puesto de trabajo. Por favor, lea con mucho cuidado cada una de las preguntas y decida si en sus experiencias laborales anteriores se ha sentido de esa forma.

Si nunca se ha sentido así, marque "0" (cero); en caso sí se haya sentido así marque según la siguiente leyenda:

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

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ El trabajo que hago está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y activo en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando me olvido de lo que pasa a mi alrededor.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Me siento feliz cuando estoy muy concentrado en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy metido de lleno en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largas horas.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando hay problemas, continúo trabajando.

FIN DEL CUESTIONARIO

Anexo 3: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ENGAGEMENT	Es un estado de trabajo positivo caracterizado por la vitalidad, la dedicación y la concentración, este es un estado cognitivo emocional de larga duración que no se enfoca en un objeto, evento o situación (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá & Baker, 2002).	La variable Engagement será medido por 3 dimensiones	VIGOR	Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades”	LIKER
			DEDICACIÓN	Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo	
			ABSORCIÓN	Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas	
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	Según Colquitt (2001) es la percepción de lo que es justo para los empleados en la organización donde trabajan y lo que es injusto para ellos.	La variable Justicia Organizacional será medido por 4 dimensiones	JUSTICIA DISTRIBUTIVA	Incluye los juicios de equidad o inequidad relativos a los beneficios económicos y no económicos derivados del trabajo.	LIKER
			JUSTICIA PROCEDIMENTAL	Tiene que ver con la percepción sobre la equidad con que las empresas manejan los criterios y procedimientos para tomar decisiones que afectan a los trabajadores.	
			JUSTICIA INTERPERSONAL	Hace referencia a la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento en donde el cómo de la interacción presenta relevancia.	
			JUSTICIA INFORMATIVA	Se refiere a los juicios relacionados con la posibilidad de recibir información clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas, de parte de personas con autoridad.	