



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Justicia organizacional y engagement en trabajadores de una
empresa agroindustrial del distrito de Chao - La Libertad**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Alaya Daviran, Piera Zoymar (ORCID: 0000-0002-2226-8185)

Castillo Rojas, Jennifer Janira (ORCID: 0000-0002-7794-6262)

ASESORES:

Dra. Karla Adriana, Azabache (ORCID: [0000-0003-3567-4606](https://orcid.org/0000-0003-3567-4606))

Mgtr. Henry Santa Cruz Espinoza (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Nuestro estudio, está dedicado a nuestros padres por el apoyo constante e incondicional en todo aspecto, y a nuestros profesores, por su paciencia y seguimiento oportuno en la culminación de nuestra investigación.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos continuar, pese a las adversidades, y a la organización en conjunto por facilitarnos llevar a cabo nuestra investigación de forma satisfactoria.

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	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Coeficiente de correlación entre las dimensiones de justicia organizacional y las dimensiones de engagement	15
Tabla 2: Coeficiente de correlación entre justicia organizacional y engagement, según el área de trabajo, sexo y grado de instrucción.....	16
Tabla 3: Estadístico descriptivo de las variables y dimensiones de justicia organizacional y engagement.....	37

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación de justicia organizacional y el engagement y sus respectivas dimensiones. La muestra estuvo compuesta por 429 trabajadores de una empresa agroindustrial, 244 del sexo masculino y 185 del femenino entre los 18 a 52 años de edad, se utilizó un muestreo no probabilístico, y para lograr medir ambas variables se usó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de 17 ítems (UWES-17) y la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt de 20 ítems. Se determinó que existe relación significativa de efecto mediano en ambas variables ($,412$); en cuanto a sus dimensiones se obtuvo que todas son significativas con tamaños de efecto pequeño y mediano; siendo la más baja relación entre dedicación con interpersonal, ($,233$) tamaño de efecto pequeño y la más elevada relación entre dedicación y distribución ($,371$) tamaño de efecto mediano También se halló las relaciones según el área de trabajo, donde se obtuvo un efecto mediano tanto en acopio ($,305$) como, en cosecha ($,453$); además, se observó que, según el sexo, los varones son de efecto mediano ($,495$) y en mujeres es pequeño ($,264$). Por último, según el grado de instrucción, se obtuvo, en estudio primario ($,037$) y superior inconcluso ($,209$) un efecto pequeño, mientras que en egresados un efecto mediano ($,433$) y grande en estudio secundario ($,578$).

Palabras clave: Justicia organizacional, engagement, colaboradores.

Abstract

The present investigation was carried out in order to determine the relationship of organizational justice and engagement and their respective dimensions. The sample consisted of 429 workers from an agro-industrial company, 244 male and 185 female between 18 and 52 years of age, a probabilistic sample was used, and in order to measure both variables the Commitment Scale of Utrecht. the 17-item work (UWES-17) and the Colquitt Organizational Justice Scale of 20 items. It was determined that there is a significant relationship of median effect in both variables (, 412); when in its dimensions it is observed that all are significant with a medium effect, highlighting the greater dedication and organizational justice (, 389) and the less dedication with interpersonal (, 233). Relationships are also marked according to the work area, where a medium effect is obtained both in connection (.305) and in search (.453); Furthermore, it was observed that, according to sex, men have a medium effect (.495) and women a small (.264). Finally, according to the level of education, a small effect is obtained, in a primary study (.037) and a superior unfinished one (.209), while a medium effect (.433) and a large effect in a secondary study (. 578) are obtained.

Keywords: Organizational justice, engagement, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro país desde hace muchos años atrás, es un gran exportador de cultivos, ya que cuenta con muchas empresas agroindustriales, tanto en el norte y sur del país. Estas empresas manejan un masivo personal obrero, quienes en diferentes oportunidades han manifestado sus reclamos y protestas hacia su centro de trabajo. La última huelga se registró a finales del año pasado en plena pandemia, y de la que también hemos sido testigos por los bloqueos de tránsito vehicular, por las consecuencias económicas y de muertes, que trajo consigo el enfrentamiento entre los obreros y mandos policiales. Los protestantes han exigido aptas condiciones laborales, y primordialmente un aumento de sueldo. Además, exigían la anulación de la intermediación laboral por parte de las organizaciones agroindustriales y la integración a la planilla de los colaboradores agrarios (Gestión, 2020). Así mismo, otro medio señaló que los colaboradores requerían otra ley laboral agrícola, que les brinde más ingresos, mientras el parlamento y ministros esperaban conseguir un acuerdo que les había sido negado (Telesur, 2020).

Frente a esta problemática suscitada, se tiene a la justicia organizacional como una variable que conserva positivamente la confianza y el valor de respeto en las empresas, sin importar los diferentes episodios o dificultades que se puedan presentar (Aranda y Vázquez 2020).

Entre los hallazgos internacionales reportados, evidenciaron que el 23.8% de los colaboradores presentan satisfacción laboral en las empresas siendo esta originada por la justicia organizacional, es decir que la justicia es un factor determinante en la satisfacción laboral (Ozel y Bayrakta 2018). Otro estudio nos revela la importancia a nivel nacional e internacional de la variable justicia organizacional en las empresas, puesto que aumenta el desempeño y reduce conductas negativas de los colaboradores en las organizaciones (Tanta y Reyes, 2019).

Por otra parte, se ha visto que las organizaciones en estado de emergencia, han contemplado el peligrar de la motivación y el engagement en sus trabajadores, debido a las nuevas modalidades de trabajo, por lo que las organizaciones han considerado importante cuidar y garantizar una comunicación óptima, también el

mantener trabajadores conectados y evitar el agotamiento laboral debido a la pandemia (Arce, 2021).

Sin embargo, se han venido suscitando problemáticas que reflejan todo lo contrario, en ciertas organizaciones que en plena pandemia han descuidado al factor humano. Un ejemplo claro es el de Ica con más de 80 mil trabajadores en el rubro agroindustrial, donde las condiciones socioeconómicas es uno de los factores más cruciales, sumado a ello miles de denuncias de colaboradores agroindustriales por maltratos e inadecuadas condiciones laborales a las que están expuestos, haciendo referencia a que más de 300 mil trabajadores no cuentan con sueldos acorde a los beneficios recibiendo el 15% del impuesto (RPP,2020). Caso similar se reportó en Trujillo por parte de los obreros de la Municipalidad de Laredo quienes exigen mejores condiciones laborales (Soltv, 2016). Es por ello, que las condiciones laborales deben ser las más adecuadas para que los trabajadores se desempeñen saludablemente, siendo caso contrario, los niveles de engagement disminuirían, ya que las malas condiciones de trabajo son consideradas como factores que disminuyen el engagement en los colaboradores (Carhuajulca, 2020).

En otro estudio, encontraron varias investigaciones acerca del engagement en los empleados de una organización, que mencionan que los colaboradores con un alto engagement están orientados a poseer buenos resultados en sus labores, también los empleados tienen un buen desempeño y realizan aportes muy proactivamente (Lozano y Forero, 2020).

Según los datos presentados sobre ambas variables, tanto la justicia organizacional y engagement, seguirán siendo consideradas como aspectos relevantes para las empresas, puesto que de ambas depende la productividad, lo que significa la continuidad de su éxito. Además, se están implementando nuevas normativas que buscan mejorar las condiciones laborales en los trabajadores de las empresas agroindustriales, lo cual va generar un impacto en la justicia organizacional y engagement, es por eso que se desea estudiar la relación de ambas variables. La finalidad de este estudio es llegar a conocer si ambas variables se relacionan.

Por lo tanto, pretendemos responder al siguiente problema: ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y engagement en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao?

La presente investigación se justifica, por un lado, por sus implicancias prácticas, ya que los resultados obtenidos de esta población servirían de referencia para futuras investigaciones, ya que podrán implementar medidas para mejorar o reforzar los aspectos observados en la investigación; por otro lado, por su valor teórico con la investigación, ya que se podrá reforzar conocimientos de ambas variables correlacionadas en la población agroindustrial, que es poco estudiada.

Como objetivo general tenemos: determinar la relación de la justicia organizacional y engagement en la empresa agroindustrial, y como objetivos específicos tenemos: determinar la relación entre las dimensiones de justicia organizacional y dimensiones de engagement, también determinar la relación entre justicia organizacional y engagement, según el área de trabajo, sexo y grado de instrucción.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes a nivel internacional tenemos, a Ghosh et al. (2014) realizaron un estudio en la India, el propósito fue explorar la percepción de la justicia en relación con el engagement, donde se aplicó la encuesta a 210 trabajadores de los bancos del sector público, obteniendo que la justicia distributiva, procedimental e interaccional se relacionan entre sí, asimismo que la justicia distributiva e interaccional tiene efecto significativo sobre la justicia procesal en la determinación del compromiso laboral, en cambio la justicia distributiva, procesal e interaccional determinan al engagement.

Por otro lado, Novoa y Rodolfo (2019) realizaron una investigación en Colombia sobre las variables justicia y engagement en el área de producción, donde contaron con la participación de 193 empleados, es estudio fue de tipo exploratorio correlacional, donde obtuvieron que existe una relación positiva mediana entre las variables, sin embargo, encontraron niveles bajos de justicia organizacional, las cuales afectarían negativamente al engagement en los trabajadores.

A nivel nacional, Lora (2020) realizó un estudio con la finalidad fue determinar incidencia del Engagement y Compromiso Organizacional en la justicia organizacional, en los trabajadores de un centro educativo privado en el sector de san Juan de Lurigancho. La investigación fue de diseño correlacional transversal, de tipo no experimental, donde participaron 40 trabajadores, determinando que hay un nivel alto de 90% de Engagement laboral; en el compromiso organizacional un nivel alto de 87.50% y la justicia organizacional un nivel medio de 80%. Asimismo, se halló que existe una repercusión significativa entre el Engagement, compromiso organizacional en la justicia Organizacional, sin embargo, el compromiso organizacional no se involucra con la justicia organizacional.

Otro estudio, realizado por Zambrano (2020), estudian las variables justicia organizacional y engagement, el estudio fue de tipo aplicada y diseño correlacional, donde participaron 35 docentes, se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia, donde se concluyó que existe relación entre justicia y engagement, el valor $R = 0.949$ evidenciaría correlación alta entre las variables.

A nivel local, Haro (2020) realizó un estudio con el objetivo de hallar la correlación del Engagement y la Justicia Organizacional, también de sus

correspondientes dimensiones, exhibiendo las desigualdades que hay entre los trabajadores administrativos y asistenciales. La investigación fue de diseño comparativo – correlacional, participaron 91 colaboradores donde concluyeron que no existe diferencia estadística entre ambas áreas. Sin embargo, sí existe relación pequeña entre engagement y Justicia Organizacional ($r_s=.15$) ahí en el área asistencial y no en el administrativo ($r_s=.02$).

Con el fin de comprender a profundidad las variables estudiadas, se tiene la revisión de las bases teóricas de ambas variables.

Se define el concepto de justicia organizacional como la suma de interpretaciones que obtiene los trabajadores, acerca de lo que es aceptable o no, respecto a su centro de trabajo (Greenberg,1987). Por otro lado, Colquitt (2001) define a la justicia organizacional como el concepto de igualdad que han realizado los trabajadores, en función al trato y a las responsabilidades impuestas. En el caso que el conjunto de decisiones tomadas en el trabajo, sean mostradas como inapropiadas, provocarán en los trabajadores una mezcla de emociones, reacciones, conductas y efectos negativos (Patlán et al., 2014), porque, los actos de un trabajo justo, están vinculados a las actitudes o reacciones que presentan los colaboradores (Omar, 2006). Es por ello, que la justicia organizacional hace referencia al concepto que tienen los colaboradores, sobre lo que es justo y su respuesta ante a varias situaciones injustas (Mladinic e Isla, 2002).

Respecto a los modelos teóricos tenemos varias teorías que han conllevado a entender a la justicia como un constructo social.

En el caso de la teoría de intercambio social, Thibauth y Kelley (1959) manifiestan que la acción del ser humano está encaminada a lograr el más alto beneficio, teniendo en cuenta la ecuación, donde el resultado logrado es la unión de recompensas y costes. Por otra parte, el modelo planteado por Homans (1961) propone una teoría global de interrelación, cuya naturaleza es indagar las acciones en conjunto de interrelaciones mutuas entre los colaboradores, guiadas por las reglas, las cohesiones, las jerarquías y el dominio.

Por otro lado, en las normas de distribución múltiple, Leventhal (1976) menciona que el fundamento de la investigación de justicia organizacional, está en el concepto que manifiestan los trabajadores sobre lo que es justo o no justo, en la organización donde trabajan. También, agrega que hay dos formas abstractas de

percibir en el ser humano, una vinculada a los beneficios en función a la distribución de trabajos y la segunda, en función a los procedimientos utilizados para determinar dicha distribución. En ese sentido, Thibaut y Walker (1975) refieren que el concepto de justicia, no solo se profundiza en la importancia que se da a las recompensas, sino que también en tener en cuenta a las diversas maneras que uno hace para obtenerlas. Por consiguiente, Leventhal (1976) y Folger y Konovsky (1989) afirman que los trabajadores aprecian los procedimientos justos, más aún cuando tienen la opción de manifestar sus pensamientos y participar en los procedimientos. Asimismo, Leventhal (1976) agrega que este final componente tiene que tener condiciones claras para lograr ser reconocido como justo.

En la teoría de equidad creada por Adams, conocida como teoría de la justicia, la cual se distingue por ser una teoría de incentivación laboral, ya que, reconoce la existencia de componentes que resaltan en la evaluación individual y la concepción de su vínculo con la tarea (Bushe, 2012). De esta forma, los sujetos determinan una fórmula numérica, donde los resultados obtenidos, se relacionan con las funciones y contribuciones de su trabajo, las cuales a su vez son comparadas con la de otros colaboradores (Mladinic e Isla, 2002).

Por último, en la teoría del trato interpersonal, Bies y Moag (1986) agregaron la idea de valorar las razones que se dan a los trabajadores en la determinación de los procedimientos. Con ello, Bies y Moag (1986) otorgan importancia a la calidad de trato interpersonal, y creen obligatorio insertar dentro de ella, las cualidades propias de la comunicación, entre esas resaltan la veracidad, respeto, apertura y claridad. De esta forma, Bies y Moag (1986) inician una nueva dimensión conocida como justicia interaccional, que está inmersa en el trato que obtienen los trabajadores a la hora de añadir procedimientos, independientemente enfatiza a la forma en que los sujetos se comportan con el resto. La justicia Interpersonal, es para Quintero (2018) probablemente uno de los términos más admirados para las empresas, porque, hace énfasis al grado de cortesía, dignidad y respeto con que interactúa los seres humanos. Después, Greenberg (1999) indica que la dimensión interaccional se dividió en dos concepciones claras de justicia: Interpersonal e Informativa. Según Rodríguez et al. (2014) señalan a la justicia interpersonal como el nivel en que los jefes tratan de forma respetuosa y digna a los trabajadores

que están subordinados por su decisión y su manera de actuar; y a la justicia Informativa como la explicación coherente de las decisiones dadas.

El modelo de justicia organizacional de Colquitt (2001) investigó las dimensiones y las propiedades psicométricas de validez de aquella variable, resultando después un aceptable ajuste. Esto conllevó a obtener un instrumento que puede medir la percepción de justicia organizacional en los trabajadores, el cual se conoce como “Escala de Justicia Organizacional de Colquitt - EJO” y está integrada por cuatro dimensiones:

La justicia distributiva brinda importancia a la retribución equitativa de cada colaborador, según su apoyo en la organización; también a la repartición de forma igualitaria de los beneficios logrados por la organización y a la necesidad de cada colaborador para brindarle beneficios (Rodríguez et al., 2015). Según Greemberg (1987), en esta dimensión se miden las maneras de administrar justicia en función a los beneficios tangibles que se le atribuyen a los trabajadores. Un apoyo a la explicación de esta dimensión, lo conforma la teoría de la equidad, según Folger y Cropanzano (1998), una de las afirmaciones de este modelo teórico es que las relaciones de los componentes, se dan bajo la predisposición de esperar algo en compensación; por tanto, en la empresa un colaborador efectúa su labor, con el objetivo de tener un beneficio.

En cuanto a la justicia procedimental es la dimensión que aprecia el nivel en cada proceso de la organización, fue creada para efectuar la distribución de los recursos y cómo esto es percibido por los trabajadores (Thibaut y Walker, 1975). Según Leventhal (1980) a este tipo de la justicia organizacional se le asigna las propiedades de precisión, por intermedio de la que se logra seguridad del contenido en la que sustenta sus decisiones; la falta de sesgo, en otras palabras la seguridad de que no se producen ejemplos de distinción de ningún tipo; la persistencia o igualdad en el trato brindado a cada trabajador; la probabilidad de mejorar por parte de cada componente de la organización, así como, la seguridad de ir a cualquier organismo para que pueda intervenir en la solución de dilemas en la organización y, por último, la rígida valoración del código de ética por parte de cada componente de la organización, de más motivo, si son profesionales.

Por otro lado, la justicia interaccional da importancia a la percepción que el trabajador, tiene del trato o vínculo personal con otro integrante de la organización,

mayormente con el encargado de dirigir en sus responsabilidades y acciones en la empresa (Rodríguez et al., 2015). La justicia interaccional, por otra parte, hace alusión a la calidad del trato interpersonal y a las explicaciones que reciben los colaboradores por parte de los responsables de liderar, vigilar y notificar el cumplimiento de sus deberes (Bies y Moag, 1986). La justicia interaccional simboliza el aspecto más humano de las acciones empresariales, al centrarse en la relevancia del trato del colaborador como persona cuando se concluye los procedimientos (Tyler y Bies, 1990). Según Rodríguez et al. (2015), en esta dimensión existe: la justicia interpersonal e informacional, mismas que integran el modelo de 4 dimensiones que sustentan la variable de justicia organizacional:

Justicia interpersonal, considera la manera en que los jefes interactúan con los trabajadores; esta debe basarse en la dignidad, el respeto y la cortesía, para así afirmar que se está practicando la justicia interpersonal (Rodríguez et al., 2015).

Justicia informacional, aborda en específico los procesos en los que está vinculado el trabajo de otorgar información, de carácter importante para beneficio de los trabajadores (Rodríguez et al., 2015).

Por otro lado, el engagement es definido como muestra de entusiasmo por parte del colaborador en el ambiente laboral (Flores et al., 2015) el cual, abarca sentimientos de absorción, dedicación y vigor (Schaufeli et al., 2002). Sin embargo, no existe una definición exacta de engagement, para ciertos autores, explora virtudes y fortalezas del trabajador para una mayor productividad en la empresa donde labora, en función de este concepto se define como una fuerza o energía positiva, que de alguna u otra manera motiva al trabajador a ofrecer un esfuerzo extra a nivel mental, en su trabajo con la finalidad de cumplir los objetivos de la empresa y obtener resultados adecuados (Bobadilla et al., 2015).

Un concepto global de lo mencionado anteriormente lo define como una situación constante, donde los colaboradores perciben las necesidades que buscan cubrir como: seguridad, reconocimiento y logro de objetivos o aspiraciones (Borregó, 2016).

De lo contrario, si un colaborador no presenta entusiasmo por realizar sus labores y en vez de ello se observa agotado, sin muestras de interés y motivación, demostrando una actitud inadecuada frente a su equipo de trabajo (Araneda, et al, 2017). También Bakker et al. (2011) mencionan que el engagement es una forma por la cual los trabajadores se sienten motivados y cargados de energía para realizar sus actividades brindando tiempo y esfuerzo (vigor), produciendo un desarrollo integral relevante y provechoso (dedicación), además de ser crucial y conmovedor(absorción).

En relación a las dimensiones Flores (2015) define a vigor a los elevados rangos de energía mental para resistir las diferentes dificultades que podrían presentarse en el colaborador al realizar sus labores. En cambio, dedicación tiene que ver con cuan motivado está el trabajador, sintiéndose parte de la empresa, entusiasmado, inspirado y competente en la empresa. Por último, el componente absorción se refiere al estado de concentración del trabajo, sin contar el tiempo que pasa.

Respecto al modelo teórico, este se basa en las demandas y los aspectos laborales, donde Bakker et al. (2011) refieren a dos aspectos importantes, al desgaste mental, afectando el estado de salud del trabajador, en segundo lugar, a la motivación intrínseca y extrínseca ya que depende de ello llegar a los objetivos propuestos de la organización, produciendo expiación y desarrollo laboral, de lo contrario se obtendría un personal agotado y perdidas a la empresa.

Por otro lado, la teoría de la psicología positiva menciona que la persona es un ser único, capaz de seleccionar sus fortalezas y virtudes a criterio propio, para desempeñar su rol de manera positiva (Alarcon, 2009). También, Vásquez (2006) agrega el estudio del bienestar intrínseco y las fortalezas de las personas (colaboradores) a favor de la felicidad, promoviendo un desarrollo personal y profesional, de esta manera busca mejorar la calidad de vida de las personas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es aplicada, ya que está enfocada en lograr mediante el criterio científico, los medios por los cuales se pueda resolver determinadas problemáticas (CONCYTEC, 2018). Su diseño es transversal – correlacional, ya que se espera determinar como la justicia organizacional se relaciona funcionalmente con el engagement, es decir cómo influye una variable en la otra en un conjunto de colaboradores, además es de diseño no experimental, es decir, que no se emplea ningún tipo de experimentación que tenga que ver con la manipulación de la variable, ya que el control que se realiza tiene que ver con la estadística (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables del presente estudio son la Justicia organizacional y Engagement.

La justicia organizacional se define conceptualmente como impresiones que tienen los trabajadores sobre lo que es justo en la empresa donde laboran (Colquitt, 2001). Por otro lado, es definida operacionalmente por los puntajes adquiridos por la escala de Justicia Organizacional y sus dimensiones.

La escala de Justicia organizacional cuenta con 4 dimensiones: justicia distributiva, que significa el juicio por el cual se estima cuán adecuadas y justas son los incentivos distribuidos entre los integrantes de la empresa (Colquitt, 2001), sus ítems: 8,9,10 y 11; en cuanto a justicia procedimental, se relaciona a cuán justos son las operaciones llevadas a la repartición de los incentivos en la empresa (Colquitt, 2001), sus ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7; justicia interpersonal, se refiere al trato, que debe ser símbolo de la dignidad, el respeto y la cortesía, para reflejar que se está realizando el ejercicio de justicia interpersonal (Colquitt, 2001), sus ítems: 12,13,14 y 15; y por último la justicia informacional, se refiere aquellas operaciones que desarrollan la función de acceder información, de naturaleza importante a favor de los trabajadores (Colquitt, 2001), sus ítems:16,17,18,19 y 20.

Lo que concierne a engagement se define conceptualmente como la fuerza fijada, que se direcciona a los objetivos empresariales y las personas que la poseen están física, cognitiva y emocionalmente involucrados con sus funciones laborales (Kahn, 1990).

En el engagement, la definición operacional en relación a los puntajes, está dada en los ítems de las tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de Schaufeli y Bakker (2003).

En cuanto a sus 3 dimensiones: vigor que es el elevado interés por darle mucho esmero al trabajo y la fortaleza ante los problemas que surgen, sus ítems son 1,4,8,12,15,17; dedicación, que ese el nivel en el cual la persona se vincula con el trabajo y el sentir de pasión, aspiración, identificación, reto y sentido de significancia, sus ítems son 2,5,7,10,13; absorción, que es estar totalmente centrado y alegre por el trabajo, sus ítems son 3,6,9,11,14,16.

En cuanto al tipo de escala de ambas variables es ordinal, según refiere Orlandoni (2010) esta escala está facultada de identidad y magnitud. Los números significan una característica que se está midiendo, y muestra si una observación tiene más de la característica medida que otra.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población objetivo estuvo conformado por 4020 trabajadores. Cabe resaltar que se trabajó con la muestra conformada por 429 colaboradores agroindustriales, 244 del sexo masculino y 185 del sexo femenino entre los 18 a 52 años de edad. Entre los grados de instrucción se consideró: primaria, secundaria, estudiante universitario o técnico, egresado técnico, egresado universitario y estudio superior inconcluso. Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Por otro lado, en criterios de inclusión se consideró como mínimo 3 meses de antigüedad en el puesto, también que se encuentre trabajando de manera presencial y solo a trabajadores del área de cosecha y acopio. Como criterios de exclusión, se descartó la participación a trabajadores de nacionalidad extranjera y cuestionarios incompletos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos, formado por un conjunto de preguntas con el propósito de recoger información propia de una determinada población (Sánchez et al., 2018).

Los instrumentos utilizados fueron:

La escala de justicia organizacional (EJOC) de Colquit (2001), la cual tiene el objetivo de medir la justicia en los colaboradores en el ámbito laboral y está conformada por 20 ítems con 5 respuestas: nunca (1) a siempre (5), el tiempo requerido para su aplicación es de 21 a 30 minutos, destinada a un rango de edades entre los 21 a 50 años y puede ser aplicada de manera individual o colectiva. Asimismo, cuenta con 4 dimensiones, la primera es justicia procedimental, la cual comprende los ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7, la segunda justicia distributiva, que implica ítems: 8,9,10 y 11, la tercera dimensión es la interpersonal que engloba los ítems: 12,13,14 y 15 y por último la dimensión justicia informacional con los ítems: 16,17,18,19 y 20.

Su validez tuvo los siguientes datos $\chi^2 (424, N = 337) = 1062.88$, $\chi^2 \text{ ldf} = 2.50$, $\text{IFI} = .91$, $\text{CFI} = .91$, $\text{RMSEA} = .067$ (.062, .072) de la misma forma ocurrió con la consistencia interna donde el valor de Alpha de Cronbach fue: entre .88 y .95. Por otro lado, según la adaptación de Rojas et al. (2018) en base a colaboradores de entidades públicas entre las edades de 21 y 50 años, se obtuvo valores de ajuste aceptables ($\chi^2 / \text{gl} = 2.59$; $\text{RSMEA} = .06$; $\text{CFI} = .96$; $\text{TLI} = .95$) y medidas de la consistencia entre .87 hasta .94, siendo válidos.

Y el otro instrumento fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Schaufeli y Bakker en el 2003 y la adaptada por Prieto (2016), el contexto de aplicación es a nivel organizacional, la cual puede ser aplicada de manera individual o grupal. La escala presenta 17 ítems con respuestas de ninguna vez (0) a todos los días (6) y evalúa 3 dimensiones: vigor con 6 ítems que comprende 1,4,8,12,15,17, dedicación 5 ítems que comprende 2,5,7,10,13 y absorción con 6 ítems que comprende 3,6,9,11,14,16. Su validez, obtuvo como principales índices de bondad de ajuste $\text{GFI} .87$, $\text{AGFI} .83$, $\text{NFI} .90$, $\text{NNFI} .89$ y $\text{CFI} .91$; a la vez tuvo una confiabilidad interna, con valores Alfa de Cronbach de .93 para la escala general, .83 para la subescala Vigor, .92 para la subescala Dedicación y .82 para

la subescala Absorción; denotándose que tanto la escala general como las subescalas presentan alta consistencia interna. Por otro lado, en la adaptada a colaboradores de empresas agroindustriales, se obtuvo los siguientes valores de ajuste aceptable (GFI = 0.843, CFI= 0.865. RMSEA =.048; el TLI =.871; el RMR=.047.) y tiene una confiabilidad entre los valores 0.71 hasta el 0.75.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos con los datos recogidos en este estudio, tenemos un Alpha de Cronbach hasta .81 para engagement y hasta .92 para justicia organizacional.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se pidió el permiso a la gerenta de la empresa para aplicar al personal los dos instrumentos mencionados.

En segundo lugar, se procedió a coordinar con los supervisores de la empresa para la difusión de los instrumentos utilizando formularios virtuales, los cuales fueron desarrollados por cada uno de los colaboradores según sus tiempos libres, esta práctica se llevó a cabo prevista a la coyuntura actual que atraviesa el país, de igual forma se les pidió a los supervisores recalcar constantemente a los colaboradores el desarrollo de los cuestionarios difundidos, asimismo se realizó seguimientos telefónicos, se finalizó la aplicación de ambos cuestionarios en el periodo de una semana laboral (5 días).

3.6 Métodos de análisis de datos

Se organizó y se gestionó el vaciado de la información obtenida por medio del programa Excel según los criterios de inclusión y exclusión, luego se pasó los datos al programa estadístico SPSS 25 para analizar los datos estadísticamente, los cuales fueron interpretados de forma apropiada. También realizó los estadísticos descriptivos de media, desviación estándar, curtosis y asimetría, para determinar la presencia de la normalidad. De acuerdo a los resultados no paramétricos obtenidos, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, donde se consideró mencionar la significancia inferior a 0,05, como significativo, y superior a 0,05 como no significativo.

Por último, se trabajó el tamaño del efecto, teniendo en cuenta los siguientes niveles del autor Cohen (1988): $r = 0.10$ indica un efecto pequeño, mediano $r = 0.30$ y un efecto grande $r = 0.50$.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Antes de aplicar los instrumentos se solicitó el permiso respectivo a la empresa mediante una solicitud donde se emitió los reglamentos correspondientes por la coyuntura actual.

El consentimiento informado, fue anexado al inicio del cuestionario virtual, donde se indicó que la participación opcional de cada uno de los colaboradores durante la aplicación del instrumento, asimismo, se informó la confidencialidad de la prueba, con la finalidad de proteger la identidad de los colaboradores.

El colegio de Ética Profesional del Psicólogo (2017) afirma en su artículo 22 y 25: el psicólogo está en la obligación de presentar el consentimiento de aceptación de cada una de las personas a evaluar con el fin de utilizarlos con buenos propósitos, sin dañar la privacidad de las personas involucradas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre las dimensiones de justicia organizacional y las dimensiones de engagement.

	Distribución	Procedimental	Interpersonal	Informacional	Justicia Organizacional
Vigor	,305**	,296**	,296**	,266**	,355**
Dedicación	,371**	,367**	,233**	,291**	,389**
Absorción	,279**	,331**	,262**	,270**	,365**
Engagement	,329**	,365**	,306**	,303**	,412**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 1, se pueden apreciar las correlaciones de las dimensiones de justicia organizacional y de engagement. Donde todas son correlaciones directas y significativas, pero se observa que la relación más alta de efecto mediano lo obtiene la justicia organizacional y engagement con .412.

Lo mismo sucede con las relaciones de justicia organizacional y las dimensiones de engagement, donde vigor y distribución obtuvo .305, dedicación y distribución con .371, dedicación con procedimental .367; y por último absorción con procedimental .331, todas son de efecto mediano. Todas las demás son relaciones de efecto pequeño (Cohen,1988).

Tabla 2

Coeficiente de correlación entre justicia organizacional y engagement, según el área de trabajo, sexo y grado de instrucción

Engagement		Justicia Organizacional
Según área de trabajo	Acopio	,305**
	Cosecha	,453**
Según sexo	Varones	,495**
	Mujeres	,264**
Según grado de instrucción	Primaria	,037**
	Secundaria	,578**
	Superior inconclusos	,209**
	Egresados	,433**

En tabla 2 se muestra la relación entre justicia organizacional y engagement según el área de trabajo, sexo y grado de instrucción. Donde se puede observar en general relaciones positivas. Según el área de trabajo son de efecto mediano tanto en cosecha (,453) y acopio (,305); por otro lado, según el sexo se puede observar una relación de efecto mediano en el género masculino (,495) y efecto pequeño en el femenino (,264); y por último, en el grado de instrucción se obtuvo un efecto grande en el grado secundaria (,578), en egresados que se obtuvo un efecto mediano, excepto el nivel primario (,037) y en estudios superiores inconclusos (,209) se obtuvieron relaciones pequeñas.

Cohen (1988): $r = 0.10$ indica un efecto pequeño, mediano $r = 0.30$ y un efecto grande $r = 0.50$.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como propósito determinar la relación entre justicia organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial en el distrito de Chao- La Libertad. A continuación, se discuten los resultados.

Por consiguiente, tuvo como objetivo general determinar la relación entre justicia organizacional y engagement, donde se obtuvo que existe una relación directa y significativa con tamaño de efecto mediano entre ambas variables, lo que quiere decir que sí la justicia organizacional en la empresa agroindustrial aumenta, también lo hará el engagement y viceversa, de igual forma pasaría si disminuyera una de ellas, la otra también lo haría. En relación con los resultados obtenidos encontramos a Novoa y Rodolfo en el 2019, donde analizaron la relación entre justicia organizacional y engagement obteniendo una relación positiva mediana entre las variables. Estos resultados son respaldados por definiciones conceptuales de Greenberg (1987) donde afirma que la justicia organizacional se entiende como estímulos que son captados por los trabajadores como justos o no en la organización. Es por ello que se considera importante que los trabajadores sean tratados por igual, es decir de manera justa, pues ello permitirá que se fomente el engagement en el trabajo (Rodríguez et al., 2014; Rubio, 2018).

En segunda instancia, se tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre las dimensiones de justicia organizacional y dimensiones de engagement, donde se evidenció que las relaciones son directas, significativas y de tamaño de efecto pequeño y mediano, siendo la relación más baja la dimensión dedicación con justicia interpersonal, lo cual tiene que ver cuanto está vinculado el trabajador con su labor que desempeña y el trato justo que recibe en la empresa (Orlandoni, 2010 y Colquit, 2001). Estos resultados se podrían relacionar con nuestro estudio, ya que hay trabajadores que tienen relación de parentesco con sus subordinados lo cual podría conllevar, al favoritismo en el trato interpersonal, siendo esto percibido como injusto para los demás

colaboradores. También una teoría que explicaría ello, es la teoría de equidad según Folger y Cropanzano(1998) donde menciona que esta relación del colaborador con la labor que realiza en la empresa se da con el objetivo de obtener un beneficio justo, con la probabilidad de mejorar el engagement. En consecuencia, si ello no se manifestara, se tendrían colaboradores cansados, sin demostraciones de interés por realizar sus actividades laborales, desmotivación y actitud negativa con sus compañeros de trabajo (Araneda, et al, 2017).

Por otro lado, en el área de cosecha se evidenció un efecto mediano (.453) entre las variables de justicia y engagement, de igual forma en el área de acopio (.305); un hecho similar se evidenció en un estudio comparativo, donde se halló que no existe diferencias entre la relación de engagement y justicia organizacional en el área asistencial y área administrativa, sin embargo, los colaboradores administrativos resultaron tener más puntaje (Haro, 2020). Estas ligeras variaciones tendrían sentido con la investigación, ya que se vive diferentes ambientes laborales en ambas áreas de trabajo, siendo la presión de trabajo más alta en el área de acopio que en el área de cosecha. Respecto a esto, Cárdenas y Jaik (2014) menciona que el engagement es un factor mitigador del efecto negativo de la exigencia de trabajo y, por otro lado; Mori (2021) en su estudio encontró relación de la justicia organizacional con el estrés laboral, es decir siempre y cuando la presión de trabajo que se vivencie en nuestra investigación, llegase a convertirse en un estrés laboral podría hallarse esta relación, ya que el estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, por lo cual va a depender de la habilidad de afrontar de cada trabajador para percibir la presión de trabajo como algo negativo o positivo, ya que también el sobreesfuerzo es compensado con bonos económicos.

Respecto a la relación según el sexo, fue significativa y se obtuvo un efecto mediano en hombres y un efecto pequeño en mujeres. En este sentido Valdez et al. (2011) en su estudio encontró que a diferencia de las mujeres, los hombres reflejan cantidades ligeramente más elevadas en los tres aspectos del engagement, no obstante en ninguno de los casos es de relevancia práctica porque no supera al menos una desviación estándar; por otro lado, Moliner et al. (2005), determinan en su investigación sobre justicia organizacional, indicando

la prioridad de asistir las necesidades de hombres y mujeres respecto a percepción de injusticia, porque de forma intencional o no, las organizaciones y además los mismos compañeros o supervisores pueden estar interactuando con sus empleados de forma diferente en función del género. La investigación de Sloane y Williams (2000) manifiesta que, las diferencias de las mujeres están reguladas por el menor interés salarial, que tienen a comparación de los hombres. Esto tendría relación con la investigación, porque los trabajos que realizan están sujetos al avance de cada uno y en los cuales, los hombres suelen demostrar más esfuerzo, por lo que las mujeres en su mayoría tienen que conformarse con ganar menos.

En cuanto a la relación según el grado de instrucción, fue significativa y se obtuvo un efecto pequeño en estudios primario y en superior inconcluso, mientras que en estudios secundarios y egresados se obtuvo un efecto mediano, pero en el estudio de Messarina (2019) sobre el análisis comparativo del grado de instrucción de los operarios, establece que no existe diferencia significativa respecto a la variable de engagement, es decir que el grado de instrucción no está relacionado con la variable de engagement. Las diferencias en el grado de instrucción pueden darse porque los colaboradores con más niveles de instrucción, tienen una mejor autoevaluación de sus habilidades respecto al puesto (Cruz et al., 2010), esto a causa de sus esperanzas en el trabajo pueden aumentar y ser percibidos como un reto para el crecimiento profesional. Todo ello guarda relación con la investigación, en cuanto a trabajadores de nivel secundario que a diferencia a los de nivel primaria, que han logrado ser ascendidos a un mejor puesto por su gran labor. También se tiene un efecto contrario cuando las expectativas de crecimiento profesional no se dan, como se daría en los de estudios superior inconclusos, que se encuentran en otras labores que no competen a sus estudios. Esta ambivalencia de los resultados, genera la necesidad de seguir indagando en el grado de instrucción.

El presente estudio tiene diferentes limitaciones. En primer lugar, los datos fueron obtenidos de medidas autouniformes, mediante cuestionarios digitales, que de cierta forma evalúan las conductas frecuentes que los colaboradores presentan en diferentes circunstancias en las organizaciones, en consecuencia,

ello podría afectar el promedio de los resultados. En segundo lugar, la falta de cooperación por parte de los trabajadores de la empresa al desarrollar el cuestionario, asimismo el tiempo límite del llenado de las escalas. Otra limitación es que el tipo de muestreo trabajado fue por conveniencia lo cual no atribuye a que se den resultados generales o por categorías, es decir que posiblemente exista un riesgo de sesgo estadístico. No obstante, la muestra solo se tomó en cuenta a dos grupos (acopio y cosecha).

Con respecto a implicancias prácticas de los resultados para la psicología, estos servirían para ser utilizados por la dirección de recursos humanos con el objetivo de incorporar estrategias de mejora. También, es necesario mencionar que cuando los trabajadores perciben tratos justos en las organizaciones donde se desempeñan, se incrementa el bienestar con su trabajo (engagement), lo cual fomenta un buen funcionamiento en las empresas.

VI. CONCLUSIONES

En conformidad con nuestra investigación se concluye con lo siguiente:

1. Se encontró que existe una relación directa y significativa con tamaño de efecto mediano ($,412$) entre justicia organizacional y engagement.
2. Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de justicia organizacional y las dimensiones de engagement, con tamaños de efecto pequeño y mediano; siendo la más baja relación entre dedicación con interpersonal, ($,233$) tamaño de efecto pequeño y la más elevada relación entre dedicación y distribución ($,371$) tamaño de efecto mediano.
3. También se halló relación directa y significativa entre justicia organizacional y engagement, según el área de trabajo, sexo y grado de instrucción; siendo en el área de acopio ($,305$) y cosecha ($,453$), la relación mediana para ambas; pero en el sexo de varones ($,495$) es mediana y en mujeres ($,264$) pequeña; y en el grado de instrucción hay variaciones del tamaño de efecto, tenemos pequeño en estudio primario ($,037$) y superior inconcluso ($,209$), mediana en egresados ($,433$) y alta en estudio secundario ($,578$).

VII. RECOMENDACIONES

- A la empresa, se recomienda considerar las diferencias en fuerza de trabajo en hombres y mujeres, para así establecer metas de avance en su labor.
- A los trabajadores, se recomienda que sigan proyectándose al nivel académico, para que sus expectativas de superación sean mas aprovechables.
- Se recomienda elaborar cuestionarios con menos ítems posibles para evitar la extensión de tiempo de aplicación de cuestionarios.
- Se recomienda realizar investigaciones de muestras probabilísticas con la finalidad de otorgar validez externa en futuras investigaciones.
- Se considera realizar más investigaciones enfocadas en estudiar la relación de justicia organizacional y engagement en el rubro agroindustrial.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de psicología social y anormal*, 67 (5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aranda, C., y Vasquez, E. (2020) Organizaciones justas: ¿es posible construirlas? *Visión del Futuro*, 24(2), 166 -176. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491005/357963491005.pdf>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bies, R. y Moag, J. (1986). *International Justice. Communication criteria of fairness*. (1a ed.). TAIPress.
- Bushe, B. (2012). Factors that Determine Academic Staff Retention and Commitment in Private Tertiary Institutions in Botswana: Empirical Review. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. 1, 9, 278-299
- Chávarry, A. (2017) Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú– SENAMHI, Lima – 2017 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91114/Ch%C3%A1varry_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, T. y Jaik A. (2014). *Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual*. Primera Edición. Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C.

- Carhuajulca, A. (2021). *Engagement y factores asociados: una revisión sistemática, 2020*. [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54815/Carhuajulca_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chelladurai, P. (2006). *Human Resource Management in sport and recreation* (2da ed.). Human Kinetics. <https://archive.org/details/humanresourceman0000chel/page/n375/mode/2up>
- Colquitt, JA (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. *Revista de psicología aplicada*, 86 (3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- CONCYTEC. (2018) *Reglamento de calificación, calificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cruz, B., Austria, F., Herrera, L., Vásquez, J.C., Vega, C. Z., & Salas, J. (2010). Estrategias activas de afrontamiento: un factor protector ante el síndrome de burnout “o de desgaste profesional” en trabajadores de la salud. *Neumol Cir Torax*, 69(3), 137-142. https://www.researchgate.net/profile/Fernando_AustriaCorrales/publication/287466514_Active_coping_strategies_A_protective_fa
- Estrella, D., y Peralta, A. (2020) *Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales que causan estrés laboral en los colaboradores de la empresa COHECO S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7626/1/T3314-MDTH-Estrella-Identificacion.pdf>

- Ferenc, R. (2011). *Work stress and organisational justice (Ph.D. Dissertation)* [Thesis Corvinus University Budapest]. <https://core.ac.uk/download/pdf/33421303.pdf>
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. (1a ed.) Sage.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115–130. <https://doi.org/10.2307/256422>
- Fortin, M. (2008) 'Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality.' *International journal of management reviews.*, 10 (2). pp. 93-126. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>
- Ghosh, P. y Rai, A. (2014). Organizational justice and employee engagement Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43(4), 628-652. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-08-2013-0148/full/html>
- Greenberg, J. (1987). Una taxonomía de las teorías de la justicia organizacional. *The Academy of Management Review*, 12 (1), 9–22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Haro, A. (2020). *Engagement y Justicia Organizacional en colaboradores de una empresa prestadora de Servicios de Salud* [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45736/Haro_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Harter, J. (26 de febrero del 2021). El compromiso de los empleados de EE. UU. Aumenta después de Wild 2020. *Gallup*.
<https://www.gallup.com/workplace/330017/employee-engagement-rises-following-wild-2020.aspx>
- Hernández, R., Padrón, N. y Simancas (2020) *Turismo post - COVID- 19*. Cátedra de Turismo Caja Canarias-Ashotel de la Universidad de La Laguna.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=770475>
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2017) Relación entre percepciones de justicia organizacional en los docentes de la puce matriz Quito. *Revista Puce*, (105), 125-154.
<http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/download/117/147/>
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt, Brace.
<https://doi.org/10.1177/000276426100400802>
- Rpp* (1 de diciembre, 2020). *Ica: ¿Qué exigen los trabajadores agroindustriales y cuál es la realidad en la que viven?* <https://rpp.pe/economia/economia/ica-que-exigen-los-trabajadores-agroindustriales-y-cual-es-la-realidad-en-la-que-viven-paro-agrario-agroexportadoras-agap-gobierno-regional-de-ica-noticia-1307273?ref=rpp>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (27-55). New York: Plenum. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Lind, E., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum
<https://books.google.com.pe/books?id=oyXZ5IM0J8MC&dq=Lind,+E.+A.,+>

%26+Tyler,+T.+R.+(1988).+The+social+psychology+of+procedural+justice.
+New+York:+Plenum&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

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 doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40909/LORA_CH.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Lozano, P. y Forero, J. (2020). *Estrategias del engagement para el clima laboral*. [Tesis licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategias_engagement_clima.pdf

Manterola, C., y Ozten, T. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. [Tesis licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1

Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Psykhé*, 11(2) 171-172. [://www.researchgate.net/publication/263262825_Justicia_Organizacional_Entendiendo_Equidad_en_las_Organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/263262825_Justicia_Organizacional_Entendiendo_Equidad_en_las_Organizaciones).

Moliner, C., Martínez, V., Peiró, J. y Ramos, J. (2005). Linking organizational justice to burnout: are men and women different? *Psychological Reports*, 96, 805-816.

- Mori, R. (2021). *Justicia Organizacional y su Relación con El Estrés Laboral en los Trabajadores del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado de Lima*. [Tesis para maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4369/M-COMP-T030_09480815_M%20%20%20MORI%20ISUISA%20ROSARIO%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novoa, B. y Rodolfo, G. (2019). *Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona Centro en Complejo de Cerrejón* [Tesis maestría, Universidad del Rosario, Colombia] <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19379>
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16 (02), 207-217.
- Ozel, A. Bayraktar C. (2018). Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction, *Springer International Publishing*, 4, 205-218. Recovered from https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2016&q=organizational+justice+and+job+satisfaction+pdf&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3Dbqgo5Du6VBoJ
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-19. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718
- Pettigrew, TF (2015). Samuel Stouffer y la privación relativa. *Social Psychology Quarterly*, 78 (1), 7–24. <https://doi.org/10.1177/0190272514566793>
- Prieto, L. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche* [Tesis licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/210/prieto_zl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintero, L. (2018) Justicia Organizacional y calidad de vida laboral: Un estudio en el sector minero en Colombia. [Tesis de Licenciatura publicada. Universidad del Rosario]
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18938/QuinteroS%c3%a1nchez-LuzMery-2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Gestión (4 de diciembre, 2020). *¿Qué piden los manifestantes que bloquearon las carreteras?* <https://gestion.pe/peru/que-piden-los-manifestantes-que-bloquearon-las-carreteras-noticia/>

Rawls, John (1971) A Theory of Justice Cambridge, MA: Harvard University Press
https://books.google.co.uk/books?id=vcVEPc30ut0C&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Rodríguez, R.; Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamiento de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>

Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología* 26(2) 271-273.
<http://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/298/277>

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

- Sloane, P. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 4, 473-502. https://www.academia.edu/18665648/Job_Satisfaction_Comparison_Earnings_and_Gender
- Sol tv (11 de marzo, 2016). *Trujillo obreros protestan frente a la Municipalidad de Laredo*. <https://soltvperu.com/web/trujillo-obreros-protestan-frente-a-la-municipalidad-de-laredo/>
- Telesurtv (23 de diciembre, 2020) *Sector agrario peruano retoma protestas y convoca a huelga nacional*. <https://www.telesurtv.net/news/sector-agrario-peruano-retoma-protestas-convoca-huelga-20201223-0014.html>
- Tanta, M. y Reyes, S. (2019). *Revisión teórica: Justicia organizacional en las PYMES* [Tesis bachiller, Universidad peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2634/Sindy_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thibaut, J. y Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.1177/106591297602900424>
- Törnblom, K., Jasso, G., & Vermunt, R. (2007). Theoretical integration and unification: A focus on justice. *Social Justice Research*, 20(3), 263-269. <https://doi.org/10.1007/s11211-007-0044-x>
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77–98). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.

Vaamode, J. y Omar, A. (2017). Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of individualism- 39 collectivism. *Revista de Psicología*. 35(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a03v35n1.pdf>

Zambrano, E. (2020) *Justicia organizacional y engagement en docentes de la Unidad Educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, 2020*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63464/Zambrano_MEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable justicia organizacional

Variable: Justicia organizacional			
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
La justicia organizacional se define conceptualmente como la interpretación que tienen los trabajadores sobre lo que es conforme en la empresa en la que laboran (Colquitt, 2001)	la justicia organizacional se define operacionalmente por los puntajes adquiridos en la escala de Justicia Organizacional y sus dimensiones	<p>Justicia Distributiva: Significa el juicio por el cual se estima cuán adecuadas y justas son los incentivos distribuidas entre los integrantes de la empresa (Colquitt, 2001). Ítems: 8,9,10 y 11.</p> <p>Justicia Procedimental: este apartado, se relaciona a cuán justos son las operaciones llevadas a la repartición de los incentivos en la empresa (Colquitt, 2001). Ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7.</p> <p>Justicia interpersonal: Se refiere al trato, que debe ser símbolo de la dignidad, el respeto y la cortesía, para reflejar que se está realizando el ejercicio de justicia interpersonal (Colquitt, 2001). Ítems: 12,13,14 y 15.</p> <p>Justicia informacional: Se refiere aquellas operaciones que desarrolla la función de acceder información, de naturaleza importante a favor de los trabajadores (Colquitt, 2001). Ítems:16,17,18,19 y 20.</p>	Ordinal, según refiere Orlandoni (2010) esta escala está facultada de identidad y magnitud. Los números significan una característica que se está midiendo, y muestra si una observación tiene más de la característica medida que otra.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable engagement

Variable: Engagement			
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
El engagement se define conceptualmente como la fuerza fijada, que se direcciona a los objetivos empresariales y las personas que la poseen están física, cognitiva y emocionalmente involucrados con sus funciones laborales (Kahn, 1990).	El engagement, se asumió la definición operacional en relacion a los puntajes, dados en los ítems de las tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (2003).	<p>Vigor: Elevado interés por darle mucho esmero al trabajo y la fortaleza ante los problemas que surgen. Ítems: 1,4,8,12,15,17.</p> <p>Dedicación: nivel en el cual la persona se vincula con el trabajo y el sentir de pasión, aspiración, identificación, reto y sentido de significancia. Ítems: 2,5,7,10,13.</p> <p>Absorción: Estar totalmente centrado y alegre por el trabajo. Ítems: 3,6,9,11,14,16.</p>	Ordinal, según refiere Orlandoni (2010) esta escala está facultada de identidad y magnitud. Los números significan una característica que se está midiendo, y muestra si una observación tiene más de la característica medida que otra.

Anexo 3: Escala de Justicia organizacional

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
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?					
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?					

Su jefe y/o compañeros:					
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?					
Su jefe (s):					
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?					

Anexo 4: Escala de Bienestar y trabajo UWES

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

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 esta 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	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
 2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
 3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
 4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
 5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
 6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
 7. _____ Mi trabajo me inspira
 8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
 9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
 10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
 11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
 12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
 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 las cosas no van bien, continuo trabajando
-

Anexo 5: Tabla de estadístico descriptivo de las variables y dimensiones de justicia organizacional y engagement.

	Media	Desviación típica	Curtosis	Asimetría	Alpha de Cronbach
Vigor	33.750	3.910	13.630	-3.091	,618
Dedicación	28.720	2.968	17.103	-3.756	,699
Absorción	31.250	5.485	2.088	-1.503	,580
Engagement	93.720	10.563	10.899	-2.744	,814
Distribución	17.220	3.463	1.585	-1.410	,850
Procedimental	29.820	5.094	1.112	-1.099	,842
Interpersonal	17.320	3.074	1.129	-1.193	,753
Informacional	22.590	3.577	3.925	-1.912	,895
Justicia Organizacional	86.950	12.633	2.014	-1.325	,925

En la tabla 3, se tiene el estadístico descriptivo; donde se observa que las puntuaciones de ambas variables en curtosis y asimetría son mayores que +/- 1.5, lo cual significa que los datos se encontraron con una distribución asimétrica, siendo estas no paramétricas. De igual forma pasa con sus respectivas dimensiones, excepto con la procedimental e interpersonal.



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALAYA DAVIRAN PIERA ZOYMAR, CASTILLO ROJAS JENNIFER JANIRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao - La Libertad", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JENNIFER JANIRA CASTILLO ROJAS DNI: 76511375 ORCID 0000-0002-7794-6262	Firmado digitalmente por: JJCASTILLOR el 04-01-2022 18:22:22
PIERA ZOYMAR ALAYA DAVIRAN DNI: 76802839 ORCID 0000-0002-2226-8185	Firmado digitalmente por: PALAYA el 04-01-2022 22:01:16

Código documento Trilce: TRI - 0251614