



**Justicia organizacional y la cultura organizacional de las
enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo
Loayza Lima 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Herminia Mirtha Reyna Navarro

ASESOR:

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dra. Jesica Palacios Garay
Presidente

Dra. Lidia Neyra Huamani
Secretario

Dr. Willian Flores Sotelo
Vocal

Dedicatoria

A mi amado hijo Javier Alonso, gran bendición de nuestro Creador, por todo el amor que me dio, por las alegrías que compartí por sus canastas encestandas y goles, por su habilidad en la batería y guitarra, por sus partidos de ajedrez ganados, por sus diplomas en matemáticas, pero sobre todo por su humildad, amor y alegría para vivir y por la certeza que él tuvo ser de Dios y para la eternidad.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, al Dr. Willian Flores Sotelo y a mis colegas enfermeras por su apoyo y su entusiasmo en colaborar con la investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Herminia Mirtha Reyna Navarro, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública Posgrado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09537670; respectivamente, con la tesis titulada “Justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2017”, declara bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Los Olivos, 10 de Junio del 2017

Br. Herminia Mirtha Reyna Navarro

Presentación

Señores miembros del Jurado:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis :”Justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2017”, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de magister en Gestión Pública.

En el presente trabajo, se estudia la relación de la justicia organizacional y cultura organizacional de las enfermeras en el hospital nacional Arzobispo Loayza. El estudio comprende los siguientes capítulos: capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al marco metodológico; el capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundara en beneficio de las enfermeras de la entidad en la que presto servicios.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	43
1.4. Problema	44
1.5. Hipótesis	48
1.6. Objetivos	49
II. MARCO METODOLÓGICO	50
2.1. Variables	51
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	53
2.4. Tipos de estudio	53
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Métodos de análisis de datos	59
2.9. Aspectos éticos	59
III. RESULTADOS	60
IV. DISCUSIÓN	86
V. CONCLUSIONES	92
VI. RECOMENDACIONES	94
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	104

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable justicia organizacional	52
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	53
Tabla 3	Estadístico de fiabilidad del instrumento de justicia organizacional	58
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional	59
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable justicia organizacional	59
Tabla 6	Baremos de la variable cultura organizacional	59
Tabla 7	Niveles de la variable justicia organizacional	61
Tabla 8	Niveles de la dimensión justicia distributiva	62
Tabla 9	Niveles de la dimensión justicia procedimental	63
Tabla 10	Niveles de la dimensión justicia interpersonal	64
Tabla 11	Niveles de la dimensión justicia informativa	65
Tabla 12	Niveles de la variable cultura organizacional	66
Tabla 13	Niveles de la dimensión implicación	67
Tabla 14	Niveles de la dimensión consistencia	68
Tabla 15	Niveles de la dimensión adaptabilidad	69
Tabla 16	Niveles de la dimensión misión	70
Tabla 17	Niveles de la justicia organizacional y la cultura organizacional	71
Tabla 18	Niveles de la justicia distributiva y la cultura organizacional	73
Tabla 19	Niveles de la justicia procedimental y la cultura organizacional	75
Tabla 20	Niveles de la justicia interpersonal y la cultura organizacional	77
Tabla 21	Niveles de la justicia informativa y la cultura organizacional	79
Tabla 22	Correlación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras	81

Tabla 23	Correlación entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017	82
Tabla 24	Correlación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017	83
Tabla 25	Correlación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.	84
Tabla 26	Correlación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017	85

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	54
Figura 2	Niveles de la variable e justicia organizacional	61
Figura 3	Niveles de la dimensión justicia distributiva	62
Figura 4	Niveles de la dimensión justicia procedimental	63
Figura 5	Niveles de la dimensión justicia interpersonal	64
Figura 6	Niveles de la dimensión justicia informativa	65
Figura 7	Niveles de la variable cultura organizacional	66
Figura 8	Niveles de la dimensión implicación	67
Figura 9	Niveles de la dimensión consistencia	68
Figura 10	Niveles de la dimensión adaptabilidad	69
Figura 11	Niveles de la dimensión misión	70
Figura 12	Niveles de la justicia organizacional y la cultura organizacional	71
Figura 13	Niveles de la justicia distributiva y la cultura organizacional	
	Niveles de la justicia procedimental y la cultura organizacional	73
Figura 14	Niveles de la justicia interpersonal y la cultura organizacional	75
Figura 15	Niveles de la justicia informativa y la cultura organizacional	77
Figura 16		79

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la relación de la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del Hospital Loayza Lima 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por el personal profesional de enfermería del hospital Loayza 2017. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio de 236 enfermeras. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para la cultura organizacional para la justicia organizacional y escala de justicia organizacional de Colquitt (2001), con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach para ambos instrumentos.

Concluyéndose que existe una relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710 siendo una correlación alta.

Palabras claves: justicia organizacional, cultura organizacional, enfermeras.

Abstract

The research presented as a purpose to determine the relationship of organizational justice and organizational culture of nurses at Loayza Lima Hospital 2017.

This study used the hypothetical deductive method, under a quantitative approach within a positivist paradigm; the type of research was substantive at the descriptive - correlational level with a non - experimental, transversal design. The nurses of the Loayza Hospital 2017 constituted the population. The random probabilistic sampling of 236 nurses was used. The questionnaire for the organizational culture for organizational justice and organizational justice scale of Colquitt (2001) was used, with questions like Likert scale. For the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha was used for both instruments.

Concluding that there is a relationship between organizational justice and organizational culture of the nurses of the Arzobispo Loayza 2017 national hospital, since the level of significance calculated is $p < .05$ and the correlation coefficient of Spearman's Rho has a value of 710 Being a high correlation.

Key words: organizational justice, organizational culture, and nurses.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Quezada (2016) en su tesis titulada *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala Ecuador*, tuvo como objetivo establecer la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). Para cumplir con el fin de estudio propuesto, se aplicó un total de 400 encuestas entre el personal docente y administrativo de la planta titular de la UTMACH con una trayectoria superior a los tres años de permanencia. El tipo de investigación es estadístico-descriptiva y exploratoria. La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.939, lo que significa una elevada confianza en los datos recopilados. Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una de las fases de la gestión administrativa difiere, pues en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable para el personal administrativo no generaba ningún efecto. Tal es el caso de la organización, y en la planificación existe cierto nivel de incidencia pero prácticamente es incipiente; es decir, el talento humano no manifiesta mayor interés ante los cambios suscitados en esta fase. En cuanto a la dirección, el patrón se repite de modo similar al de la planificación en vista de que la apreciación de los profesores cambia ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo resulta de poca importancia. En lo que respecta al control, no existe incidencia en la percepción del talento humano.

Infante (2015) en su tesis titulada *"Influencia de la Justicia Organizacional en la Confianza y la Satisfacción Laboral en Empleados de una Empresa Manufacturera" - México*, tuvo como objetivo de este trabajo fue determinar la influencia que la justicia organizacional en sus tres dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, tiene sobre la confianza y la satisfacción laboral de los empleados de Continental Tire de México, S.A. de C.V., planta San Luis Potosí. Para llevar a cabo la investigación se recolectaron datos de una muestra conformada por 102 participantes (mujeres y hombres), con edad

promedio de 33 años. El tipo de estudio realizado fue correlacional y se utilizó un diseño transversal, debido a que se recolectaron los datos en un tiempo único. La investigación refleja en los resultados una relación positiva entre el tipo de justicia (distributiva, procedimental e interaccional), la confianza organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo, la relación más fuerte se encontró entre la justicia procedimental y la satisfacción laboral. Estos resultados señalan la importancia de fomentar la justicia procedimental, pero sin dejar de lado los otros tipos de justicia. La percepción de justicia y la confianza en los trabajadores son clave para su desempeño y para la mejora del clima laboral.

Rossi (2014) realizó un estudio *“La Cultura organizacional de un hospital público brasileño”* en la ciudad de Sao Paulo-Brasil, el objetivo de este estudio fue analizar la cultura organizacional de un hospital público brasileño. Corresponde a una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, desarrollada en un hospital público del estado de Sao Paulo. La muestra estuvo conformada por 52 enfermeras, y 146 técnicos y auxiliares de enfermería. Se utilizó un instrumento Brasileño para la evaluación de cultura organizacional. Los resultados demostraron la existencia de una jerarquía rígida, la centralización del poder, el individualismo, la competencia en el trabajo, dificultando el desarrollo del trabajo en equipo. Los valores de bienestar, satisfacción y motivación de los trabajadores fueron poco considerados. En relación a las prácticas de la organización, la promoción de las relaciones interpersonales, las prácticas de educación continua y las prácticas de recompensa de los trabajadores también fueron infravaloradas. Se evidenció que los modelos tradicionales de organización del trabajo soportan las prácticas de trabajo del hospital y determinan la cultura organizacional.

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) en su investigación titulada *“Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora Bogotá – Colombia”*, tuvo como objetivo poner a prueba el rol del mediador del engagement en el trabajo, como proceso psicológico que explica la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. Una muestra de 144 empleados de múltiples sectores ocupacionales (servicios, ventas, entre otros) de Puerto Rico participó en el estudio. Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales

con Partial Least Squares apoyan: el engagement media en su totalidad la relación entre justicia y comportamientos de ciudadanía organizacional. Se concluyó: Cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, se fomenta el engagement en el trabajo, lo que a su vez, predice de los comportamientos de ciudadanía organizacional.

Hurtado (2014) en su tesis titulada *“Relación entre la Percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de Docentes de una Universidad Privada de Bogotá”* Colombia, tuvo como objetivo establecer la relación entre la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes Universitarios. La investigación se aplicó a una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá. Las variables de interés se evaluaron mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada y traducida al español por Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores (2007), el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994), adaptada por Ramos (2005) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados fueron analizados mediante estadística descriptiva y correlacional. El análisis de correlación bivariado arrojó correlaciones positivas y significativas con $\alpha < 0.01$ entre percepción de justicia y satisfacción, percepción de justicia y compromiso y compromiso y satisfacción. Así mismo, las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron significativas $\alpha < 0.01$ y con la satisfacción significativa $\alpha < 0.01$ entre las cuatro dimensiones de la justicia. Para las dimensiones del compromiso y las dimensiones de justicia, la correlación fue significativa para el compromiso afectivo y compromiso normativo. Los hallazgos confirman los estudios revisados en este campo. Se estableció que la percepción de justicia se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; la percepción de justicia se relaciona de manera significativa en sus dimensiones procedimental, distributiva, interpersonal e informacional con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ;y la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva y normativo.

Vaamonde (2013) en su tesis titulada *“El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional”*, La Plata – Argentina , tuvo como objetivo explorar empíricamente el impacto de variables sociodemográficas, psicológicas y organizacionales, sobre la emergencia del sexismo en el lugar de trabajo. Se efectuó una verificación empírica enmarcada en los lineamientos de la triangulación metodológica, a través de tres aproximaciones sucesivas. La primera aproximación metodológica, de corte cualitativo, estuvo orientada al desarrollo de un instrumento para explorar la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo. Los resultados más destacados muestran que: (a) los varones, los sujetos con nivel educativo primario/secundario y los trabajadores de organizaciones privadas, pequeñas y del sector industrial, presentan mayores niveles de sexismo que las mujeres, los individuos con nivel educativo superior, y los trabajadores de organizaciones públicas y grandes; (b) los empleados del sector privado y del ramo salud registran menores percepciones de justicia procedimental que los empleados del sector público; (c) los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva, y los empleados contratados menos justicia procedimental, que sus superiores; (d) las dimensiones verticales del colectivismo e individualismo se relacionan positivamente con el sexismo en todas sus facetas, en tanto que el individualismo horizontal se vincula positivamente con el prejuicio sexista; (e) mientras el sexismo hostil se asocia negativamente con la justicia interpersonal, el sexismo benévolo se relaciona positivamente con las facetas distributiva, procedimental e informacional de la justicia organizacional; (f) por su parte, la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo presenta correlaciones positivas con la justicia procedimental; (g) los principales predictores del sexismo son el género (varón), el nivel educativo (primario/secundario), el tamaño organizacional (pequeño), el colectivismo vertical y el individualismo vertical. Los resultados obtenidos se discuten a la luz de las teorías consideradas. Se concluye proponiendo posibles acciones para disminuir el sexismo y mejorar las percepciones de equidad en las organizaciones, y se efectúan sugerencias para futuros estudios en el área.

Estreder (2012) en su tesis titulada *“El estudio de la percepción global de justicia organizacional en el marco del contrato psicológico: Una aproximación multinivel”* Valencia – España , tuvo como objetivo contribuir al estudio de la justicia

organizacional como percepción holística, proponiendo el concepto de justicia global, e identificar su papel en el marco del contrato psicológico. La investigación fue descriptiva correlacional, con una muestra de 279 sujetos. Se concluyó: Las percepciones generales de la justicia de los empleados (una medida holística de la perfección) podrían proporcionar una explicación completa sobre la relación de intercambio dentro del marco del contrato psicológico. En este particular, la percepción general podría considerarse un elemento clave para evaluar el estado de la relación entre el empleado y la organización, considerando el cumplimiento de las promesas hechas por el empleador como precursor. Dentro de las teorías del intercambio social, el modelo de contrato psicológico se convierte en un marco fructífero para explorar las relaciones laborales. Específicamente, el papel de mediación de la justicia en general podría ser visto como un indicador de la calidad de las relaciones de intercambio entre empleados y organizaciones, ampliando el poder explicativo del cumplimiento de las promesas y subrayando los procesos psicológicos involucrados en el desarrollo del contrato psicológico. En general, las percepciones de los empleados sobre el cumplimiento de las promesas de los empleadores y el trato justo desencadenan así consecuencias benéficas tanto para los individuos como para las organizaciones. Teniendo en cuenta la naturaleza dinámica de los contratos psicológicos, las percepciones iniciales del cumplimiento de las promesas del empleador sirven como referente para los empleados sobre cómo tienen que contribuir posteriormente en retribución. Sin embargo, este proceso no se genera automáticamente, la justicia en general sirve de guía para que los empleados adapten sus contribuciones a lo largo de la relación de intercambio. Desde una perspectiva multinivel se puede ver que el contrato psicológico tiene implicaciones tanto a nivel individual como a nivel de organización. Por lo tanto, considerando el contrato normativo como un fenómeno colectivo (es decir, la agregación de las respuestas individuales del cumplimiento de las promesas del empleador a nivel organizacional), encontramos que más allá de la varianza explicada para el cumplimiento de PC y violación de PC, percepciones de justicia.

Villarreal, Villareal , M y Briones (2012), en su trabajo titulado “*Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital de Zona en Durango*”, México, tuvo como objetivo diagnosticar la cultura organizacional del personal y de los directivos

del hospital general de zona con medicina familiar No.1 del instituto mexicano del seguro social delegación estatal en Durango. La investigación fue de carácter descriptivo, transversal y “ex post facto”. Se empleó el modelo propuesto por Cameron y Quinn. Llegaron a la conclusión que las culturas jerárquicas y de mercado fueron las dominantes, y las preferidas fueron las culturas de clan y adhocrática. Encontraron coincidencia cultural entre el personal asistencial y los directivos.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Hernández (2016) en su estudio titulado: *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo Perú”* tuvo por objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un la aplicación de una encuesta, que consta de 22 ítems, incidiendo en el diagnostico según el tipo de cultura: tipo, Clan, Burocrática, Jerárquica y de Mercado, utilizando también la escala de Likert. La muestra se seleccionó mediante el método no probabilístico y la conformaron 70 personas. En el resultado se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. En cuanto a la identificación del tipo de cultura, los datos arrojaron que predomina la cultura de tipo Mercado, también se observó que en cuanto al desempeño laboral que el 90% estaba de acuerdo y el 10% en desacuerdo predominando el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. En conclusión, se encontró una estrecha relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

Chumpitaz (2014) en su tesis titulado *“Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. “Luis N. Sáenz” PNP: 2010, Lima - Perú,* tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional “Luis N. Sáenz” Policía Nacional del Perú según la tipología cultural de Harrison, orientada a la persona, poder, rol y tarea. La investigación fue de carácter cuantitativo, descriptivo, transversal, aplicativo. La muestra estuvo constituida por

134 enfermeras asistenciales, se obtuvo por muestreo probabilístico estratificado, también participaron 19 enfermeras directivas, obteniéndose 153 participantes. El instrumento utilizado fue el cuestionario de la Ideología cultural de Roger Harrison, compuesto por quince características y cada una incluyó cuatro alternativas de respuestas relacionadas con una tipología particular; fue validado con una prueba piloto y la confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alpha de Cronbach y el método de Kuder Richardson. Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos. Llegó a la conclusión que la cultura organizacional actual estuvo orientada al rol y al poder, la cultura organizacional deseada estuvo orientada a la tarea y a la persona.

Lártiga (2012), en su trabajo de tesis titulado "*Diagnóstico de la cultura organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue*" ,Lima - Perú, tuvo como objetivo obtener un diagnóstico de la cultura organizacional del hospital nacional Hipólito Unanue, entre mayo y julio del 2010. La investigación fue de carácter observacional, descriptivo y transversal. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta diseñada para el estudio, la cual fue validada mediante juicio de expertos y una prueba piloto. La muestra fue aleatoria estratificada, 286 trabajadores. Llegó a la conclusión que es necesario profundizar en el conocimiento sobre el diagnóstico de la cultura organizacional, ya que es una fase importante para el control de la gestión, la cual permite conocer el estado actual del sistema, además de detectar problemas y solucionarlos, logrando así una conexión de las estrategias con los procesos que brindan el servicio a los pacientes.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de la variable justicia organizacional

Definición de justicia organizacional

De acuerdo con Patlán, Martínez y Hernández (2012), la justicia organizacional se define como:

El conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a: a) la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores (Justicia distributiva), b) el trato que

reciben los empleados (Justicia interaccional o de relaciones), y c) las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con los trabajadores (Justicia procedimental o de procedimientos). (p. 3).

Cropanzano, Stein y Nadisic (2011) señalaron que las percepciones de justicia organizacional se forman en función de los eventos que se experimentan en el trabajo. Estos eventos se juzgan a partir de referentes que habitualmente se denominan “normas”, “estándares”, “reglas” o “criterios” de justicia, que tienen una naturaleza subjetiva. Hollensbe, Khazanchi y Masterson (2008) afirmaron que cuando un evento, como el aumento de salario de un compañero de trabajo, es consistente con estos criterios de referencia, se juzga el evento como justo. Al contrario, cuando el evento no es consistente con estos criterios de referencia, el evento se juzga como injusto.

Omar (2006) citado en Quezada (2016), manifestó que la justicia organizacional refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y no es justo en la organización laboral a la que pertenecen. La justicia organizacional sustenta su valor en función de que si los empleados creen que están siendo justamente tratados, esa creencia generará actitudes positivas en el trabajo con los jefes y supervisores y la misma organización, en tanto que si se evidencia lo contrario, tal percepción determinará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación, que dejará como saldo limitada productividad, disminución de la calidad de trabajo y ausentismo.

Según Colquitt (2001) citado en Villa (2015), la justicia organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben los eventos organizacionales como justos.

Teorías de la justicia organizacional

Teoría de la consistencia cognitiva.

Esta teoría inicialmente conocida como “teoría de la disonancia cognitiva” fue elaborada por Festinger (1957), planteando que todas las personas poseen inherentemente sentimientos de equidad que se activan a través de un proceso de comparación social con su entorno; en caso de obtener una evaluación subjetiva o discrepancia cognitiva, se produce una situación de duda que ocasiona una tensión psicológica desagradable o disonancia cognitiva, que puede interferir con su capacidad de actuar, intentándolo resolver o reducir mediante un examen de los pros y contras de cada factor. La resolución de la disonancia ocurre cuando un factor es visto como más atractivo que otro, procediendo a una recalificación de sus creencias, valores y percepciones de forma que estén de acuerdo con la conducta a seguir.

La disonancia se activa en el individuo cuando confronta dos elementos cognitivos (información) sobre el mismo o sobre su entorno que son opuestos, procede a una valoración de la motivación y deseo de cada elemento apreciando la magnitud de la disonancia, que va a intentar reducir o eliminar mediante un cambio de conducta o mediante su justificación, para lo cual cambia su actitud ante un acto o distorsiona la información.

El individuo puede presentar resistencias a la reducción de la disonancia, por no reducir o eliminar mediante el cambio alguno de los elementos, no existiendo siempre esta reducción.

Teoría de la equidad.

Adams (1963) basándose en la teoría anterior, afirmó que los trabajadores de una empresa establecen juicios comparativos entre sus contribuciones laborales cuantitativas y cualitativas, (rendimiento, nivel de formación, de competencia, aportaciones, antigüedad, etc.) y lo que reciben por su empleo (salario, condiciones de trabajo, reconocimiento, promociones, etc.).

Cada individuo obtiene una ratio de esta comparación, que a su vez va a comparar con la obtenida por su percepción de las aportaciones y retribuciones de uno de sus compañeros de trabajo al que toman como referencia.

Este es un proceso subjetivo, en el cual cada persona atribuye un valor diferente a las contribuciones laborales y a las ventajas obtenidas, y de la comparación entre las respectivas ratio esfuerzo/recompensa, incluyéndose dentro de las recompensas todo lo que recibe el individuo considerado como valioso, tanto monetario como de valor social, surgiría caso de considerarlo relevante, una consideración de igualdad o de desigualdad.

Los sentimientos de desigualdad e injusticia crean una tensión en el individuo, que es proporcional a su magnitud, que motiva al individuo en su reducción de acuerdo al tamaño percibido de la desigualdad.

Este modelo ofrece la posibilidad de explicar que si un individuo se considera mal pagado o discriminado negativamente, difícilmente podrá mejorar su rendimiento, posiblemente intentara reestructurar el equilibrio a través de un menor esfuerzo o racionalizarlo mediante un cambio de las comparaciones sociales.

Según Adams (1965), un individuo puede elegir entre varias estrategias para reducir los sentimientos de desigualdad, y elegirá la que le resulta más fácil: a) cambiar su rendimiento: aumentar o disminuir producción; b) cambiar sus recompensas: buscar un mejor sueldo u otros beneficios; c) cambiar sus pensamientos o percepciones para disminuir las desigualdades percibidas; d) cambiar el entorno laboral: obtener una transferencia, ausentismo, etc.; e) involucrar a otras personas, pudiendo influir sobre los otros para cambiar su rendimiento; y, f) cambiar la base de comparación.

Greenberg (1987) desarrolló el concepto de justicia organizacional, planteando que la teoría de Adams se centra en el sentimiento de justicia distributiva, en donde el individuo se compara, bien con otros individuos que ocupan la misma posición en la empresa (equidad en el empleo), con trabajadores de distinto puesto (equidad de la compañía), con trabajadores de empleo similar de

otras empresas (equidad ocupacional), con grupos de trabajadores que compartan alguna característica similar (equidad de cohortes), o se compare con el mismo tomando como referente su situación en algún momento (auto-equidad).

Sin embargo, Greenberg (1990) consideró que el individuo también evalúa el sistema de evaluación de rendimiento, la participación en el proceso y la forma en que se toman en consideración las atribuciones de recompensas laborales. Es decir junto al sentimiento de justicia distributiva existe un sentimiento de justicia en el procedimiento, de forma que el trabajador que recibe información, que participa en la toma de decisiones, que puede dar opiniones, hacer reclamaciones, etc., influenciará positivamente su sentimiento de equidad.

Modelos de justicia organizacional

Modelo instrumental (Thibaut y Walker, 1975).

Básicamente, este planteamiento se fundamentó en que el individuo busca su “mejor interés personal”. En concreto, les mueve la búsqueda de control y/o el poder expresarse, aunque también se enfatizan los aspectos puramente monetarios (ganancias económicas). Así, el trato justo por parte de la organización podría ser instrumentalmente importante, en tanto que le permitiera al individuo tener el control de ciertos procesos organizacionales como la asignación de recompensas.

Modelo relacional (Lind y Tyler, 1988).

Este enfoque puso énfasis en el valor que tiene para la persona el sentirse parte del grupo (organización). Es decir, la pertenencia o afiliación a un grupo puede proporcionar un sentido de valor en sí mismo e identidad. Así, un trato equitativo mostraría la pertenencia, mientras que si es injusto demostraría lo contrario.

Modelo de virtudes morales (Folger, 1998).

Esta perspectiva enfatizó que la preocupación por la justicia surge, al menos en muchas personas, porque existe un respeto básico y se valora la dignidad humana. Además, lo que el individuo pretende es actuar de acuerdo a este respeto. Según

Folger (1998), “hay veces en las que la virtud (sirve) como recompensa en sí misma” (p. 32).

Factores que determinan la justicia organizacional

Vaamonde (2013) mencionó como factores que determinan la justicia organizacional:

Género.

Existen algunas diferencias en las percepciones de justicia entre hombres y mujeres. La explicación de estas diferencias recae en gran medida sobre el proceso de socialización de género. Omar (2006) observó relaciones positivas entre percepción de justicia procedimental y la pertenencia al género masculino, posiblemente por ser los hombres quienes dan a conocer con más vehemencia sus puntos de vista acerca de los procedimientos mediante los cuales se distribuyen los recursos y las recompensas. Además, las mujeres presentaron mayores percepciones de justicia interpersonal, lo cual señala que, aun cuando están tan atentas como los varones a cuestiones distributivas, se interesan en mayor medida por los aspectos sociales de la organización.

Edad y antigüedad laboral.

De acuerdo a Omar y Uribe (2011), las facetas sociales de la justicia organizacional (la justicia interaccional) serían priorizadas por los empleados mayores y con mayor antigüedad laboral. Quienes llevan más tiempo trabajando en la organización se sentirían tratados con mayor dignidad y respeto por parte de los encargados de aplicar los procedimientos (justicia interpersonal) y recibirían mayores explicaciones sobre las decisiones tomadas (justicia informacional). Estos resultados podrían deberse a una mayor habilidad de los empleados de mayor edad y antigüedad laboral para mantener la armonía interpersonal y para obtener acceso a la información sobre las decisiones distributivas y procedimentales adoptadas en su lugar de trabajo. Además, es probable que los empleados más antiguos, que acceden a mayores salarios, sean más sensibles a la faceta distributiva de la justicia organizacional.

Nivel educativo.

Omar y Uribe (2011) reportaron asociaciones significativas entre la escolaridad de los empleados y sus percepciones de justicia: a menor formación académica, y menor rango de puesto ocupado, menores las percepciones de justicia distributiva e informacional. Por el hecho de ocupar cargos de menor jerarquía, posiblemente debido a su menor nivel de calificación, estos empleados reciben menores beneficios y recompensas por parte de los gestores, y menores explicaciones sobre las decisiones tomadas, situación que contribuye a aumentar su sensación de escasa justicia en el seno de sus organizaciones.

Cargo organizacional.

Omar (2006), señaló que los puestos más altos se vinculan con mayores percepciones de justicia organizacional. Es esperable que quienes ocupan estas posiciones perciban mayores salarios, tengan mayor injerencia sobre los medios y los procedimientos adoptados para tomar las decisiones y dispongan de mayor acceso a las informaciones relativas a la organización. En consecuencia, tendrán mayores percepciones de justicia que empleados de menor jerarquía.

Sector organizacional.

Omar y Uribe (2011) informaron que los empleados de organizaciones públicas presentan mayores percepciones de justicia interpersonal e informacional; en tanto que los empleados de empresas privadas tienen mayores percepciones de justicia distributiva y procedimental.

Emociones.

Barsky, Kaplan y Beal (2011) manifestó que los juicios sociales implican tanto aspectos cognitivos como emocionales, los especialistas de las organizaciones han destacado que los individuos reaccionan emocionalmente tanto a la equidad como a la inequidad en el trato y en las asignaciones a nivel laboral, y que estas reacciones tienen consecuencias actitudinales y comportamentales. Entonces las percepciones de justicia constituyen un proceso de evaluación cargado afectivamente, producto de la interacción de distintas experiencias en el lugar de trabajo.

Liderazgo.

Knippenberg y sus colaboradores (2007) señalaron que la equidad distributiva, procedimental y sobre todo interaccional de los líderes se asocia positivamente con criterios de liderazgo efectivo. Estas percepciones de justicia en el líder promueven respuestas afectivas y evaluativas en los seguidores, tales como compromiso, satisfacción, confianza. La equidad del líder es una condición fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones. Los líderes justos promueven mejores relaciones con sus seguidores, suscitan actitudes y emociones más positivas, siendo capaces de generar comportamientos más benéficos para la organización y sus miembros.

Confianza organizacional.

Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng (2001) encontraron que las dimensiones distributiva, procedimental e interaccional de la justicia se vinculan con la confianza en la organización, llegando a informarse correlaciones bastante fuertes entre tales constructos. La justicia procedimental puede servir de base para que los empleados desarrollen relaciones de confianza y de mayor involucración con su organización Hopkins y Weathington (2006) precisaron que la confianza también puede jugar un rol mediador en la relaciones entre justicia (distributiva o procedimental) y satisfacción, compromiso e intenciones de renunciar.

Importancia de la justicia organizacional

Condoy (2015) manifestó que la importancia del concepto de justicia y equidad en las organizaciones han sido reconocidas por profesionales de muy diversas disciplinas. La psicología organizacional en particular ha validado la idea que la justicia, es importante en todos los ambientes organizacionales, al observar cómo ella impacta sobre diferentes aspectos de una organización y qué repercusión tienen a corto y largo plazo.

A pesar de este implícito reconocimiento de la importancia de la equidad en el desarrollo de una organización, no es sino en los últimos 20 años cuando surgen teorías que tratan de explicar y aplicar conceptos de justicia para entender a las organizaciones.

Es así que se puede observar un interés creciente en el área de la psicología organizacional y la administración de recursos humanos. Lo cual no es sorprendente si se toma en cuenta las interrogantes que pueden surgir a raíz de la premisa de percibir la justicia organizacional en una empresa. El solo hecho que las personas trabajen por un salario sugiere que las organizaciones son instancias donde el concepto de justicia para los trabajadores es relevante no solo en el contexto organizacional sino también en el contexto social.

Por tanto, la importancia de estudiar la justicia organizacional radicaría en el impacto que estas reacciones tienen sobre los individuos y los resultados organizacionales, es decir, la relación existente entre la percepción y a sus vez el comportamiento de los trabajadores con los resultados o metas de la organización. Justicia organizacional ha sido usada para predecir una amplia gama de conductas y actitudes que inciden en el éxito de las organizaciones como la rotación de personal, satisfacción laboral, desempeño, robo, etc.

Ámbitos de aplicación y promoción de la justicia organizacional

Vaamonde (2013) manifestó que los modelos y constructos de justicia organizacional han sido aplicados a una gran variedad de prácticas organizacionales. Entre ellas, se incluyen la selección de personal, la evaluación del rendimiento, los sistemas de recompensas, la gestión de la diversidad, la implementación de mecanismos de voz, la resolución de conflictos y los despidos.

Selección de personal.

Gilliland (1993) citado en Vaamonde (2013), aplicó las teorizaciones sobre la justicia organizacional a la selección de personal. Definió un conjunto de reglas de la justicia procedimental específicamente para el contexto de la selección y las clasificó en tres categorías: a) las reglas formales están determinadas por el tipo y el contenido de las pruebas o los procedimientos de selección; b) las reglas de explicación se asocian al grado con que los aspirantes reciben explicaciones sobre el proceso de selección y las decisiones que fundamentan el mismo; y, c) las reglas de tratamiento interpersonal implican el grado de equidad percibido por los aspirantes en las acciones llevadas a cabo por las personas encargadas de la selección.

Las violaciones de estas reglas suscitan percepciones de injusticia y reacciones negativas por parte de los postulantes.

Evaluación del desempeño.

En 1986, Greenberg aplicó la justicia organizacional al estudio de la evaluación del rendimiento, integrando las percepciones de justicia distributiva y procedimental en esta práctica. Posteriormente, la atención se centró en la participación de los trabajadores en el proceso de evaluación, estudiándose los comportamientos de voz y las posibilidades reales de retroalimentación.

Smither, London y Reilly (2005) citados en Vaamonde (2013), comprobaron que cuando los empleados tienen “voz”, cuando pueden expresarse libremente, se sienten más satisfechos, ven el proceso como más justo y están más motivados para mejorar su desempeño. El aviso adecuado, escucha justa y sentencia basada en pruebas, han llevado a homologar la evaluación del rendimiento con el enfoque legal del “debido proceso”. La aplicación de la justicia organizacional se ha traducido entonces en una mayor comprensión de las prácticas de evaluación del desempeño.

Sistemas de recompensas y salarios.

Los sistemas de recompensas implementados en las organizaciones necesitan alcanzar dos objetivos: motivar la performance individual y mantener la cohesión grupal. Si bien ambas metas son valiosas, la investigación sobre la justicia distributiva indica que es difícil lograrlos simultáneamente. Los empleados que no reciben la compensación pretendida desean cambiar las cosas, aunque mantengan la lealtad con su empleador si perciben que los procedimientos para distribuir los salarios son justos.

A su vez, cuando las percepciones de justicia distributiva son bajas, hay menos satisfacción con el salario y menos satisfacción laboral. Según Omar, Maltaneres y Paris (2007), cuando las percepciones de justicia distributiva son elevadas, los trabajadores muestran un alto compromiso organizacional y reacciones positivas con sus supervisores.

Gestión de la diversidad.

Una de las primeras aplicaciones de los principios de la justicia organizacional a la gestión de la diversidad fue un estudio realizado por Leck, Saunders y Charbonneau (1996) citados en Vaamonde (2013), quienes propusieron un modelo en el que las percepciones de justicia distributiva y procedimental inciden sobre las actitudes y los comportamientos de los empleados hacia la integración de individuos diversos mediante programas de acción afirmativa.

Otros programas de acción afirmativa e igualdad de oportunidades, propios de organizaciones con gestión de la diversidad, promueven percepciones de justicia.

Resolución de conflictos.

La resolución de conflictos se torna difícil cuando ambas partes son intransigentes. En estos casos, es recomendable que los gerentes o superiores escuchen a las dos partes e impongan una solución. Esta acción se denomina arbitraje y, si bien es bastante autocrática, preserva la justicia procedimental. Según Omar (2006), de este modo, un resultado desfavorable puede ser menos destructivo de lo que se puede imaginar.

Mecanismos de voz.

Omar (2009) señaló que una de las principales estrategias para promover la equidad implica la organización y puesta en marcha de sistemas accesibles y efectivos de voz. Proporcionar medios controlados y viables de voz, para que los empleados expresen sus emociones y opiniones, reduce la probabilidad de aparición de emociones y respuestas negativas y dañinas para la organización y sus miembros.

Coetzee (2005) citado en Vaamonde (2013), señaló que los mecanismos de voz cumplen dos roles fundamentales en garantizar la justicia procedimental: un rol preventivo y otro correctivo. La voz preventiva es el proceso mediante el cual las organizaciones crean mecanismos que permiten a los trabajadores expresar sus puntos de vista sobre las políticas, los procedimientos y las decisiones en materia de gestión organizacional. Las empresas que proporcionan oportunidades para que

aquellos influenciados por las decisiones se expresen, son vistas como más justas. La voz correctiva provee a los empleados la chance para expresar sus opiniones y preocupaciones acerca de una decisión ya tomada. Posibilita cuestionar las prácticas organizacionales, solicitar mayor información sobre un proceso implementado y promover un cambio que favorezca a todos los involucrados, reduciendo los niveles de insatisfacción y distrés vivenciados ante la injusticia organizacional. A su vez, los mecanismos de voz correctiva generan una retroalimentación diagnóstica sobre la organización y sus prácticas, de mucha utilidad para que la gerencia pueda corregir o realizar los cambios necesarios para lograr un ambiente de trabajo más armonioso, justo y productivo. Cabe igualmente destacar que los mecanismos de voz no siempre aseguran que los/as directivos lleven a cabo los cambios necesarios.

Despidos.

Los despidos y las cesantías pueden tener efectos devastadores. El evento puede ser más negativo aún si viene acompañado por un sentimiento de injusticia. Por esto, Mladinic e Isla (2002) citado en Vaamonde (2013), sostuvieron que la forma en que las empresas manejan los despidos influye fuertemente en la percepción de justicia que tienen tanto los trabajadores despedidos como los trabajadores no despedidos en relación con la organización.

Skarlicki, Ellard y Kelln (1998) citado en Vaamonde (2013), manifestaron que los procedimientos organizacionales ejecutados en la toma de estas decisiones también impactan sobre la percepción que personas no directamente relacionadas con la empresa (clientes, proveedores, trabajadores potenciales) tienen acerca de la justicia al interior de la misma. La evidencia muestra que la posibilidad de tener voz en los procedimientos de despido, como así también la comunicación respetuosa y sensible de la decisión, son factores que ayudan a promover las percepciones de justicia procedimental e interaccional.

Consecuencias de la percepción de la justicia organizacional

La percepción de justicia en relación a la justicia distributiva, procedimental e interaccional, parecen tener ciertos alcances e impactos en los comportamientos y conductas de los colaboradores.

Olmo (2012) indicó que desde la teoría de las expectativas los colaboradores se sienten motivados, cuando consideran que sus actividades cotidianas se traducirán en la consecución de un buen rendimiento y que sus actuaciones se traducirán en resultados como el incremento salarial o promoción en la empresa.

Para Olmo (2012), en relación a la justicia procedimental, cuando los colaboradores de una organización no perciben que los procedimientos utilizados para distribuir los resultados son adecuados y correctos para todos o más aún cuando los empleados creen que un determinado sistema de recursos humanos es sesgado, en esta organización, los empleados pueden creer que son capaces de tener un buen rendimiento, pero no pueden estar seguros de que por sus resultados recibirán la respectiva recompensa. Los empleados no estarán motivados para invertir un gran esfuerzo en el trabajo si piensan que su rendimiento no será evaluado de manera justa y que no recibirá los resultados que ellos consideran merecer.

Para Olmo (2012) desde la perspectiva de la teoría de la equidad, la motivación de los colaboradores se ve afectada cuando las percepciones de justicia procedimental son poco percibidas. Los empleados pueden creer que sus aportaciones laborales a la organización no son lo suficientemente valoradas o que desde el punto de vista de un equipo de trabajo los resultados no serán distribuidos en base a las aportaciones relativas de cada uno. Bajo estas circunstancias, los colaboradores no estarán motivados para hacer aportaciones más allá de lo que se les solicita, porque no hay garantía de que estas vayan a traducirse en respuestas favorables por parte de la organización.

La percepción de justicia procedimental, toma interés en cualquier estudio, cuando los resultados, como salarios y beneficios, son relativamente bajos, es decir, cuando hay pocas recompensas para distribuir entre los empleados. Cuando las personas consideran tener altos niveles de recompensas, posiblemente la percepción de justicia procedimental sea justa, independientemente de si los procedimientos establecidos para la distribución de las mismas son realmente equitativos.

Sin duda, identificamos factores macro sistemáticos y factores independientes que nos ayudan a saber los consecuentes de la justicia organizacional, que generalmente se encuentran asociados con el compromiso organizacional, el desempeño del trabajo, el comportamiento y la satisfacción laboral, sin dejar de considerar que cuando las percepciones de justicia organizacional son bajas, hay un mayor potencial para que se produzcan y desencadenen conductas laborales contraproducentes que son aquellas conductas que no son coherentes con los valores de la organización y tienden a afectar en las actividades laborales de los colaboradores.

Dimensiones de la justicia organizacional

Dimensión 1: Justicia distributiva.

Greenberg (1993) citado en Hernández, Martínez, Martínez, Castillo y Corichi (2015), definió la justicia distributiva como la percepción de justicia sobre los recursos recibidos en las organizaciones, así las personas que trabajan pueden experimentar una sensación de injusticia cuando sienten que no son tratados con equidad.

Para Moorman (1991) citado en Hernández, et al. (2015), la justicia distributiva es percibida respecto a diferentes aspectos del trabajo: nivel de salario, horario de trabajo, carga de trabajo y asignación de responsabilidades.

Dimensión 2: Justicia procedimental.

Greenberg (1993) citado en Hernández, et al. (2015), definió la justicia procedimental como la imparcialidad de los medios por los cuales se toma una decisión de asignación de recursos.

De acuerdo con Leventhal, Karuza y Fry (1980) citados en Hernández, et al. (2015), los procedimientos son susceptibles de ser considerados justos si se ajustan a seis elementos: deben ser coherentes, libres de prejuicios, precisos, corregibles, deben representar a todos los problemas y deben prevalecer sobre la base de las normas éticas.

Para Moorman (1991) citado en Hernández, et al. (2015), la justicia procedimental es definida como el grado en el cual se toman las decisiones en el trabajo e incluyen mecanismos que aseguren la obtención adecuada de información, la posibilidad de expresión del trabajador y la existencia de procesos de retroalimentación.

Leventhalet, et al. (1980) citados en Hernández, et al. (2015), determinó que para que en una organización los procedimientos sean percibidos como justos se deben tomar en cuenta los siguientes criterios: a) han de aplicarse en las mismas condiciones a todas las personas y en cualquier momento; b) deben estar libres de sesgos; c) la información que se utiliza en la adopción de las decisiones ha de ser válida y confiable; d) han de existir procedimientos para detectar y corregir actuaciones sesgadas; e) deben ajustarse a los estándares de ética y moralidad que prevalecen en el la organización; y, f) se deben tomar en consideración las opiniones de los grupos que pudieran resultar afectados por las decisiones.

De acuerdo con Arboleda (2009) la percepción de justicia que los individuos tienen acerca de las políticas y procedimientos que los empleados siguen durante la prestación de un servicio se conoce como justicia procedimental. Así los procesos son justos cuando se definen de manera imparcial y consistente, comunicando además que la organización tiene procesos estandarizados para destinar recursos y salarios a los empleados. Por lo que es un concepto complementario a la justicia distributiva.

Dimensión 3: Justicia interpersonal.

Bies y Moag (1986) citados en Hernández, et al. (2015), denominaron justicia interpersonal cuando los procedimientos son implementados y se producen con diferentes niveles de calidad, que se refleja en el grado en que las personas reciben un trato amable, digno y respetuoso por parte de los directivos de la organización.

Moorman (1991) citado en Hernández, et al. (2015), definió la justicia interpersonal como el grado en el cual los empleados sienten que sus necesidades son consideradas y que existen explicaciones adecuadas para la toma de decisiones.

Dimensión 4: Justicia informativa.

Colquitt (2001) afirmó que la justicia informativa hace alusión a la calidad de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados con el trabajo, la tarea y los incentivos.

Bies y Moag (1986), manifestó que la justicia informativa se refiere al aspecto social de la justicia procedimental, incorporando las normas de veracidad y de justificación.

Para la variable justicia organizacional se consideró para este estudio la teoría de Colquitt justicia organizacional como 'la percepción de los empleados respecto a lo que es justo en la organización'. No es sino hasta que el trabajo seminal de Colquitt (2001) donde se integran las múltiples teorías de la justicia, elaborando un modelo de justicia organizacional compuesto por cuatro dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y la justicia informacional se refiere a la explicación acerca del racional de las decisiones tomadas por los supervisores.

Bases teóricas de la variable cultura organizacional

Conceptualización de cultura

La cultura representa la forma como se comportan los individuos dentro de una sociedad; esta se refleja en la vida cotidiana, en cómo se manejan diferentes situaciones. En este sentido algunos autores la conceptualizan así:

Para Denison (1991, citado en Gutiérrez, 2014), la cultura es entendida como el conjunto de parámetros que determina el ambiente laboral, afecta el rendimiento y la productividad de la organización.

Definición de Cultura Organizacional

Denison, Nieminen y Kotrba (2012) describieron que cada organización tiene su propia manera de hacer las cosas que influye prácticamente en todos los aspectos de la vida laboral: desde cuánto tiempo se rompe el café hasta cómo se venden productos y servicios.

Así, la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirven como base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas y comportamientos de gestión que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos. Estos principios y prácticas perduran porque tienen significado para los miembros de una organización. Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionarán de nuevo en el futuro. (p. 32)

Cameron y Quinn (2011), redactaron que el concepto de cultura organizacional “surgió inicialmente de dos raíces disciplinarias diferentes: una fundación antropológica (el hecho de que las organizaciones son culturas) y una fundación sociológica (el hecho de que las organizaciones tienen culturas).” (p. 25)

Modelos de cultura organizacional

García *et al.* (2012) enfatiza que para establecer adecuadamente las dimensiones de la cultura organizacional es importante usar un modelo teórico que enfoque la búsqueda de dimensiones culturales claves.

Que el modelo en que se quiera tomar debe describir la realidad con la mayor amplitud y exactitud posible, ser válido, que pueda integrar y organizar la mayoría de las dimensiones propuestas. Describieron diversos modelos de la cultura, entre ellos el Modelo de Orientación Cultural, el modelo de Schein, el Modelo Tridimensional de la cultura y el Modelo de los Valores en Competencia. De todos ellos refirió que el que cuenta con mayor evidencia empírica sobretodo en América Latina, y que además posee mayor sencillez y claridad conceptual es tal vez el último. (p. 89)

Modelo de los Valores en Competencia de Cameron y Quinn.

Cameron y Quinn (2011) proponen una metodología para estudiar la cultura organizacional basada en el modelo Competing values framework. Mencionaron que este modelo fue desarrollado inicialmente de la investigación realizada para

encontrar los principales indicadores de las organizaciones efectivas a través de las preguntas como las siguientes: ¿cuáles son los criterios para determinar si una organización es o no efectiva?, ¿cuáles son los factores que definen la efectividad organizacional?; cuando un individuo juzga a una organización como efectiva, ¿qué indicadores tiene en mente?

Cameron y Quinn (2006), citado por García et al (2012), mencionaron que este modelo tiene como propósito “diagnosticar la cultura organizacional y preparar el cambio, logrando establecer la forma en cómo actúan, piensan, y procesan la información las personas de una organización en términos de valores y premisas fundamentales” (p. 97) Se cruzan dos dimensiones en forma de ejes cartesianos que generan cuatro cuadrantes con sus respectivos ideales de cultura que se explicarán brevemente.

Cameron y Quinn (1999), citado por Ruiz y Naranjo (2012), definieron cuatro tipos de cultura, a partir de dos dimensiones.

La primera dimensión es estabilidad versus flexibilidad, se refiere a si la organización da mayor importancia a él orden y el control (estabilidad) o el dinamismo y la discrecionalidad (flexibilidad). La segunda dimensión contrapone dos valores: que la organización tenga una orientación interna o tenga una orientación externa. Combinando estas dimensiones en competencia, el modelo distingue, cuatro tipos de cultura: clan, adhocrática, jerárquica y de mercado que se definen en función de seis rasgos que pueden ser utilizados como señales con el fin de ayudar a las personas a reconocer los valores culturales de su organización, estas son: 1) las características dominantes de la organización; 2) el estilo de liderazgo y el enfoque que impregna la organización; 3) la gestión de los empleados o el estilo que caracteriza como son tratados los empleados; 4) el vínculo organizacional o mecanismo que ayuda a la organización a permanecer unida; 5) el énfasis estratégico o áreas que orientan la estrategia de la organización; y 6) el criterio de éxito, que hace referencia a como se define el triunfo en la organización. (p. 117).

Hernández, Méndez y Contreras (2014, p. 76) señalaron que este modelo recibió su nombre “porque los criterios dentro de los cuatro subdominios parecen llevar mensajes contradictorios. Los directivos quieren organizaciones adaptables y flexibles, pero también que a la vez sean estables y controladas”.

Los subdominios parecen ser cuatro perspectivas completamente diferentes, aunque están estrechamente relacionados y entrelazados; están compuestos de componentes con una estructura más grande: la efectividad organizacional y directiva. Los subdominios o cuadrantes en el MVC representan los valores subyacentes que se encuentran por encima de los empleados, programas, políticas y organizaciones.

Cameron y Quinn (2011) refirieron que los cuatro subdominios de cultura emergen “dependiendo del tipo de organización; por lo tanto, implica clases de organizaciones ligadas a sus respectivas culturas”. La mayoría de las empresas e instituciones posee elementos de todas las clases de culturas, pero desarrolla un estilo dominante; esto significa que no se trata de un modelo tipológico, sino topológico.

Cameron y Quinn (1999) citados por Ruiz y Naranjo (2012), propusieron 4 tipos de culturas.

El clan lo describieron como un tipo de cultura que da importancia a la flexibilidad y la orientación interna y, por ello, enfatiza el desarrollo humano, el trabajo en equipo, la participación de los trabajadores y el compromiso de todos con la organización, a la que se considera como una gran familia. Cabe aclarar que metas y valores compartidos, cohesión, participación, individualismo colectivo y un sentido de nosotros permean a las empresas de tipo clan. Sus miembros se perciben más bien como una familia extensa que como entidades económicas. En lugar de reglas y procedimientos jerárquicos o las ganancias en los mercados, las organizaciones tipo clan se caracterizan por el trabajo en equipo, el involucramiento de los

empleados en los programas y un compromiso corporativo con los trabajadores. (p. 78).

El concepto de empowerment (empoderamiento) se aplicó a esta clase de organizaciones. Las premisas básicas de la organización clan son:

1) el ambiente puede manejarse mejor a través del trabajo colaborativo y el desarrollo de los empleados; 2) los consumidores deben ser vistos como socios; 3) la organización está en el negocio de desarrollar un ambiente humano de trabajo; 4) la mayor tarea de la gerencia es otorgarles a los empleados el poder de decisión y facilitar su participación, dedicación, compromiso y lealtad. La jerárquica mencionó que esta organización tiene una orientación interna, como la cultura de clan, pero al contrario de esta última, busca la estabilidad y el control. Sus valores más importantes son la eficiencia, el cumplimiento de las normas y la formalización de los procesos así como la estabilidad en el empleo. (Ruiz y Naranjo 2012, p. 92),

Cameron y Quinn (2011), citados por Hernández, Méndez y Conteras (2012) afirmaron que:

Esta clase de cultura en los atributos clásicos de la burocracia de Max Weber (reglas, especialización, meritocracia-supervisión mediante premios y sanciones-, jerarquía, propiedad separada, impersonalidad y responsabilidad), Tales características fueron adoptadas por empresas e instituciones cuyo mayor reto fue generar eficiencia, confiabilidad, flujos planos, resultados predecibles. La cultura organizacional compatible con esta forma de organización se caracteriza por un lugar de trabajo estructurado y formalizado, y múltiples niveles jerárquicos; ahí los procedimientos gobiernan a los empleados; además, los líderes efectivos deben ser adecuados coordinadores y organizadores. Mantener a la organización en el largo plazo, sin turbulencia, es lo más importante. (p. 240).

Cameron y Quinn 1999 (citados por Ruiz y Naranjo 2012) mencionaron que una cultura adhocrática, también valora más la flexibilidad que la estabilidad, pero su orientación no es interna sino externa. La creatividad y la asunción de riesgos son valores importantes en esta cultura.

Cameron y Quinn (2011) describieron que este tipo de organización y la cultura asociada surgieron como consecuencia de la transición de la era industrial a la era de la información. Representa un diseño sensible a las condiciones aceleradamente cambiantes (turbulentas) que caracterizan al mundo organizacional del siglo XXI.

Las premisas fundamentales de la cultura de mercado son: a) el ambiente externo no es benigno sino hostil; b) los consumidores son sensibles y están interesados en el costo del producto o servicio (el valor agregado es importante); c) la compañía está inmersa en el negocio de incrementar su posición competitiva; y d) la tarea mayor de la gerencia es conducir a la organización hacia la productividad, los resultados y las ganancias. Para ello, se necesita de propósitos claros y una estrategia agresiva

Modelo cultural de Denison

Denison et al. (2003), citados por Ruiz y Naranjo (2012), plantean una metodología para el estudio de la cultura organizacional,

[...] la cual busca identificarla a partir de cuatro características dominantes: involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión. Estos tipos de cultura parten de las mismas dos dimensiones del modelo de Cameron y Quinn y por lo tanto existe correspondencia entre ellos, así: involucramiento = clan; adaptabilidad = adhocrática; consistencia = jerárquica y misión = de mercado. Existen tres dimensiones para cada tipo de cultura, teniendo así 12 dimensiones en total para el modelo. (p. 54)

Se considera que las organizaciones bien integradas son, con frecuencia, las más difíciles de cambiar y que la integración interna y la adaptación externa

pueden reñir entre sí. Las organizaciones adaptables son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio. Misión: se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Se expresa en la visión de lo que la organización quiere ser en el futuro. Sus dimensiones son: dirección e intención estratégica, metas y objetivos y visión.

Modelo de cultura organizacional de Chiavenato

Lorenzo (2012) refirió que “las nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. (p. 43).

Lorenzo (2012) expuso que la cultura organizacional es:

...la manera como cada organización aprendió a tratar su ambiente y sus socios; es una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, representan la manera la manera cómo funciona y trabaja una organización. Este concepto de Chiavenato coloca a la cultura organizacional en la perspectiva dinámica, como la referencia necesaria para toda organización burocrática en tanto pone de manifiesto la cuestión de la toma de decisión que involucra una serie de factores, los cuales pueden ser percibidos con más facilidad que otros, además de presentar aspectos formales e informales lo que da origen a un todo complejo debido a sus características ocultas o visibles. (p. 46)

Funciones de la cultura organizacional

Carrillo (2016) señala que existen cuatro funciones básicas de la cultura organizacional:

- Proporciona una identificación a los miembros de una institución.
- Facilita el compromiso de los empleados.
- Fomenta la estabilidad del sistema social.

Facilita la coordinación a través de la conducta de las personas, proporcionando a los empleados normas adecuadas sobre lo que deben hacer y decir.

Dimensiones de la cultura organizacional según Denison

De acuerdo con Denison et ál (2003) citado por Ruiz y Najaro (2012) las dimensiones de la cultura organizacional son:

Dimensión 1: Involucramiento.

Definido como el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización. Considera el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todos los ámbitos.

Dimensión 2: Consistencia.

Considera que el comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales; el personal posee la habilidad de lograr acuerdos y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas. Las organizaciones que poseen esta característica tienen una cultura distintiva y fuerte que influye significativamente en el comportamiento de las personas. Un sistema compartido de creencias y valores funciona como un sistema de control interiorizado.

Dimensión 3: Adaptabilidad.

Permite a la organización responder a los cambios del entorno y responder a las nuevas exigencias de los clientes. Se considera que las organizaciones bien integradas son, con frecuencia, las más difíciles de cambiar y que la integración interna y la adaptación externa pueden reñir entre sí. Las organizaciones adaptables son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio.

Dimensión 4: Misión.

Se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Se expresa en la visión de lo que la

organización quiere ser en el futuro. Sus dimensiones son: dirección e intención estratégica, metas y objetivos y visión.

En la variable de cultura organizacional el estudio tomo como teoría científica la de Denison porque el modelo reconoce los rasgos culturales, los comportamientos administrativos e incluso las estrategias organizacionales que pueden relacionarse con un conjunto de creencias fundamentales y de supuestos acerca de la organización y su entorno. Estos supuestos y creencias se resumen en términos de cuatro “dimensiones” o enfoques culturales principales que, a través de la investigación desarrollada por el Dr. Denison, tienen una correlación con medidas de eficiencia organizacional, como las mencionadas.

1.3 Justificación

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente por los autores de las variables estudiadas justicia organizacional bajo la teoría de Colquitt (2001) quien resaltó la importancia de la justicia organizacional en una institución como el conjunto de decisiones y practicas organizacionales consideradas como equitativas que existen en una institución bajo la teoría de justicia social e interpersonal que son aplicadas para la comprensión de la justicia en la organización el trabajo profundizo dichas teorías .Asimismo en cuanto a la variable cultura organizacional partimos de la teoría de Denison (1990) quien manifestó que la cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias , valores que existen en una institución la cual debe ser adaptada a media que pase el tiempo y según las necesidades del contexto esta cultura organizacional no debe ser impuesta que esta debe ser propia del trabajador y cada vez que realice una acción debe estar acorde con la cultura organizacional definida en la organización.

Justificación metodológica

La investigación se justifica en forma metodológica porque los instrumentos utilizados fueron estandarizados los cuales se encontraron validados y no fue necesario realizar procedimiento, en cuanto a la confiabilidad; si se realizó por razones de contextualizar el instrumento a la muestra con la que se aplicó que fueron las enfermeras .Se justifica el trabajo por los dos procedimientos básicos que debe tener dichos instrumentos de investigación la validez y fiabilidad los cuales se cumplen por los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Justificación práctica

El estudio realizado benefició al hospital, se dio a conocer los resultados en la situación que se encontraron las variables que fueran objeto de estudio; otros de los beneficiados fueron las enfermeras, toda vez que por primera vez se tomó en cuenta su opinión sobre dichas variables tan importantes en su quehacer diario para que de acuerdo a sus percepciones se pueda establecer nuevas estrategias para la percepción de justicia organizacional y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

1.4 Problema

La concepción de justicia organizacional, es novedosa e innovadora en nuestra realidad, pero es ampliamente concebida y desarrollada en otros países fuera del ámbito latinoamericano y se refiere específicamente a las percepciones de equidad que se desarrollan en las diversas instituciones, su dinámica y el impacto en el trabajador. Al respecto existen valiosos aportes como es el caso de Leventahal (1980) autos que pone énfasis en el desarrollo de la justicia como elemento importante de la justicia organizacional, quien establece criterios normativos y procedimentales que deben cumplir las organizaciones con el fin de que los trabajadores perciban una dinámica y política organizacional justa. Por su parte

Bies y Moag (1986) realizan otras aportaciones a la justicia interaccional, estableciendo que la relación de intercambio que se produce entre el trabajador y los superiores deben de realizarse con calidad y el trabajador debe recibir un trato digno, amable, respetuosos entre otros aspectos. Adams (1975) es uno de sus principales exponentes con su teoría de la equidad, esta teoría sustenta que los trabajadores se sienten motivados en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas. Desde esta teoría los trabajadores comparten resultados y relaciones con los demás y luego evalúan lo equitativo de estas relaciones mediante una comparación con otros compañeros de trabajo o con trabajadores de otras organizaciones. El primer tipo de comparación se refiere a una percepción de equidad interna, la segunda a una percepción de equidad externa.

Asimismo el estudio busca relacionar la justicia organizacional con la cultura organizacional reconociendo la importancia de ella en una institución donde se tenga en claro los valores, creencias y supuestos para tomar las decisiones más adecuadas para el buen funcionamiento de la institución Para Dan Denison (1990), la cultura organizacional es como un Iceberg. Pues alrededor del 10% de este es visible, mientras que el 90% restante no lo es, este 10% son los valores, creencias y supuestos que se han venido forjando a través del tiempo en el 90% no visible. Sin duda este 90% que no se ve son las decisiones que se tomaron en el pasado y que paso de generación en generación porque en su momento funcionaron de manera correcta, es necesario mirar para atrás para poder reconocer cuales fueron esos aciertos y visionarnos al futuro renovando con la renovación y adaptación de valores , creencias de acuerdo al contexto y las necesidades que se adquieran para afrontar el futuro, Denison menciona que la cultura de una institución es la que proviene del pasado donde se cimentaron la bases sólidas de todo institución y es de esa cultura organizacional antigua es de donde se parte para un futuro visionario con nuevas creencias para el buen funcionamiento de la institución.

Para hablar de cultura organizacional se debe de hablar necesariamente de Dan Denison el gurú de la administración, ya que prácticamente es el padre de la cultura organizacional, sus teorías han llevado al éxito a muchas empresas al implementar su modelo y que evidentemente vamos a exponer brevemente en este

documento. Según Dan Denison, (1990), define la misma como lo que nosotros hacemos cuando nadie nos está mirando” es decir que esta debe de ser tan propia del ser, que cada acción que se realice en la organización debe de ser un acto inconsciente pero coherente con la cultura organizacional definida en ella, no se deben o pueden tomar decisiones siempre pensando en cuál sería la mejor manera de hacerlo para la organización en que estoy, ya que esto significaría que no está interiorizada o que simplemente en dicha persona, la cultura de la organización es una fachada y no está inmersa en el individuo.

La investigación de la justicia organizacional requiere de la utilización de instrumentos psicométricos con el fin de cualificar y cuantificar los resultados y como en nuestra realidad no contamos con instrumentos válidos y confiables, se ha utilizado en nuestra investigación la Escala de justicia organizacional de Colquitt (2001). Esta escala ha sido adaptada considerando los diversos lineamientos metodológicos que el caso requiere y que es explicado en el tópico correspondiente al instrumento de evaluación.

Consideramos que la aplicabilidad de este instrumento posibilitara llevar a cabo un diagnóstico de la realidad institucional que es motivo de nuestra investigación, posibilitándose de esta manera no solo un replanteamiento que pudiera llevarse a cabo de acuerdo a los datos obtenidos, sino que además posibilitaría una serie de alternativas a ejecutarse en nuestra organización y/o otras instituciones similares.

En el hospital Loayza se percibe que no existe equidad en distribución de los recursos , beneficios y recompensas a los empleados, no existe un trato valorativo a las enfermeras por parte de los jefes , es por eso que los trabajadores efectúan percepción sobre la justicia organizacional , por otro lado en cuanto a la cultura organizacional las enfermeras no se encuentra comprometidas con el hospital por la falta de liderazgo de las autoridades no existiendo ese compromiso en cuanto a los valores, hábitos y creencias que son parte de esa cultura organizacional reconociendo que la cultura no es impuesta ni se aprende forma rigurosa la cultura se comparte , se adquiere de una forma armoniosa en un ambiente armonioso donde se reconozca a cada integrante de la institución como

parte importante la cultura se va aprendiendo y practicando en el servicio que se brinda en este caso en el hospital donde se debe vivir en un ambiente de compañerismo ayudándose entre cada uno de los integrantes para brindar un buen servicio a la comunidad pero todo ello partirá de la buena justicia organizacional que exista cuando a todos se les trate por igual sin tener preferencias, sin quebrar la equidad que debe existir en todo trabajo. Si en el interior de una institución todo marcha bien se verá reflejado en su desempeño lo cual en el hospital Loayza no está existiendo.

Ante esta situación nace la necesidad de realizar el estudio teniendo en cuenta los problemas que aquejan en el hospital y el poder investigar sobre la existencia de una relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional.

Problema principal:

¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?

Problemas secundarios:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general:

Establecer la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1 : Justicia Organizacional

Omar (2006) citado en Quezada (2016), manifestó que la justicia organizacional refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y no es justo en la organización laboral a la que pertenecen. La justicia organizacional sustenta su valor en función de que si los empleados creen que están siendo justamente tratados, esa creencia generará actitudes positivas en el trabajo con los jefes y supervisores y la misma organización, en tanto que si se evidencia lo contrario, tal percepción determinará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación, que dejará como saldo limitada productividad, disminución de la calidad de trabajo y ausentismo.

Variable 2: Cultura Organizacional

Denison, Nieminen y Kotrba (2012) manifestaron que:

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirven como base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas y comportamientos de gestión que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos. Estos principios y prácticas perduran porque tienen significado para los miembros de una organización. Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionarán de nuevo en el futuro. (p.1)

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable justicia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo Recompensas por el trabajo son apropiadas Recompensas reflejan la contribución a la organización Recompensas por el desempeño son justas	Del 1 al 4	(1) Nunca	
Justicia procedimental	Posibilidad de expresar sus puntos de vista Influencia sobre las recompensas Aplicación consistentes de los procedimientos Posibilidad para solicitar recompensas	Del 05 al 11	(2) Casi nunca (3) A veces	Baja Media
Justicia interpersonal	Trato educado Trato digno Trato con respeto Comentarios apropiados	Del 12 al 15	(4) Casi siempre (5) Siempre	Alta
Justicia informativa	Sinceridad en la comunicación Explicación detalla Razonabilidad de la explicación Oportunidad de la explicación. Comunicación basada en necesidades específicas.	Del 16 al 20		

Fuente : Collquitt (2001)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Del 1 al 15	(1) completament e en desacuerdo	
Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	Del 16 al 30	(2) En desacuerdo	Baja 60 – 140
Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente	Del 31 al 45	(3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Moderada 141 – 220
Misión	Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	Del 45 al 60	(4) De acuerdo (5) Completament e de acuerdo	Alta 221 - 300

Fuente: adaptado de Denison, Nieminen y Kotrba (2012)

2.3. Metodología

En la parte metodológica el estudio tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo teniendo en cuenta los procedimientos estadísticos de procesamiento de datos realizó la es estadística descriptiva estadística descriptiva e inferencial. Sánchez y Reyes (2015, p. 51)

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas y así poder comprobar dichas hipótesis para poder generalizar los resultados. Sánchez y Reyes (2015, p. 59)

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional.

El estudio fue de tipo sustantiva, porque de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que este tipo de investigación se encarga de responder a los problemas sustanciales, donde está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad lo cual busca dar principios y leyes generales que permitan profundizar una teoría . (p.45).

Los estudios de nivel descriptivo tienen propósito de especificar las propiedades, características y los perfiles de personas que se sometan a un análisis (Hernández , Fernández y Baptista 2014).

Otro de los niveles de investigación fue el correlacional, tuvo como objetivo buscar la relación o asociación entre las variables en este caso los valores personales y el compromiso organizacional. (Hernández et al., 2014).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental porque no se realizó la manipulación de variable no se hizo variar la intención de la variable , en conclusión no se realizó ningún experimento (Hernández et al., 2014).

El estudio se realizó bajo un corte transversal porque se estudio la variable en un momento dado describiéndola y analizándola en un momento indicado. (Hernández et al., 2014). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

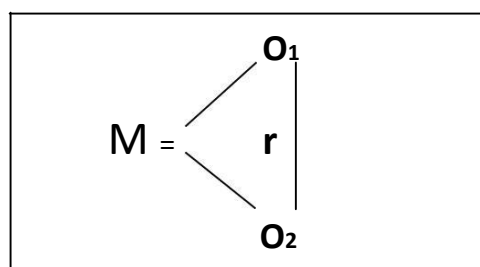


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

m : personal de enfermería

O1 : Observación sobre la variable justicia organizacional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable cultura organizacional

2.6 Población y muestra

Población

La población según Hernández et al. (2014) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36)

La población estuvo compuesta por un total de 608 licenciados en enfermería del hospital Loayza.

Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, et al., 2014, p.177).

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi

Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (608) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (608 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 X 608x0.25}{1.52 + 0.96} = \frac{583.92}{2.48}$$

$$n = 235.5$$

Total de muestra 236

Para la investigación estuvo conformada por los 236 licenciados en enfermería hospital Loayza de los diferentes servicios.

Muestreo

La técnica del muestreo utilizado fue el probabilístico, aleatorio dicho dicha técnica consistió en calcular la muestra con anticipación teniendo la probabilidad de poder obtener la muestra a partir de una población.

Entre los muestreos probabilísticos más importantes tenemos al aleatorio o al azar consistió en que cada uno de los miembros de una población tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra. Sánchez y Reyes (2015, p. 157)

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta para la recolección de datos, la misma que se moldeó en dos cuestionarios y se aplicó a 236 enfermeras del hospital Loayza los mismos que fueron respondidos, de acuerdo a su percepción.

En tal sentido como indico Hernández et al (2014) la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, es por tal motivo que se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajó con un total de 236 enfermeras del hospital Loayza.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado es el cuestionario, mediante el cual se obtuvo resultados para la medición del comportamiento de los encuestados. De esta manera, se recogió información precisa y confiable, que permitió desarrollar de manera efectiva nuestro estudio de investigación.

Instrumento 1: Escala de justicia organizacional

Ficha técnica.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Colquit

Año: 2001

Ámbito de Aplicación: Hospital Loayza

Forma de administración: Auto administrado

Escala de justicia organizacional de Colquitt (2001) que comprende (20) ítems y cuatro (4) Subescalas. Estos reactivos se distribuyen en cuatro dimensiones: justicia distributiva (cuatro reactivos), con índices α que variaron entre 0.79 y 0.88; justicia , satisfacción y compromiso orgaizacional 37 procedimental (siete reactivos) con α entre 0.80 y 0.85; justicia interpersonal (cuatro reactivos), con α entre 0.79 y 0.83 y justicia informacional (cinco reactivos), con α entre 0.85 y 0.88. Las respuestas se dan en una escala tipo likert cinco puntos, variando desde siempre (5) a nunca (1)

Instrumento 2: Cuestionario de cultura organizacional

Ficha técnica.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Denison organizational culture survey (DOCS)

Autor: Denison y Neale

Año: 1994

Ámbito de Aplicación: Hospital Loayza

Forma de administración: Auto administrado

El instrumento, consta de 60 ítems, 5 para cada una de las 12 sub escalas o índices propuestos en el modelo de cultura organizacional de Denison, las cuales se agrupan en 4 dimensiones o rasgos culturales (lo que hace un total de 15 ítems y 3 sub escalas por dimensión). Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo).

Validez:

El presente trabajo no se empleó la técnica de validación porque los instrumentos que se utilizaron fueron instrumentos estandarizados por lo tanto no requirio de dicho procedimiento por ser un instrumento estandarizado validado bajo la validez de constructo, contenido y criterial de Denison el de cultura organizacional y el instrumento de justicia organizacional es un instrumento estandarizado por Colquitt con sus cuatro dimensiones pasando por la valdiez de constructo, de contenido y criterial.

Confiabilidad

Se realizó la fiabilidad por razones de contexto para ver la viabilidad del instrumento. La confiabilidad de los instrumentos estuvo dado por la medida de consistencia interna del instrumento mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbanch, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 enfermeras, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 3.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de justicia organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

Interpretación: El instrumento de la variable justicia organizacional tiene una confiabilidad muy alta con 0.961 puntos.

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	60

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable justicia organizacional

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
74-100	16-20	27-35	16-20	19-25	Alta
47-73	10-15	17-26	10-15	12-18	Media
20-46	4-9	7-16	4-9	5-11	Baja

Tabla 6.

Baremos de la variable cultura organizacional

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim 4	
220-300	56-75	56-75	56-75	56-75	Alta
140-219	35-55	35-55	35-55	35-55	Moderada
60-139	15-34	15-34	15-34	15-34	Baja

2.8 Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos de la variable, se tabularon utilizando el programa excel y posteriormente el SPSS que nos permitió obtenerlos porcentajes detallados en las tablas y figuras, pudiendo así presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva y la ubicación dentro de la escala de medición.

2.9 Aspectos éticos

El presente estudio ha sido realizado por la suscrita respetando los derechos de autor correspondientes, haciendo las citas respectivas. La encuesta ha sido realizada en forma anónima, a fin de lograr un resultado confiable.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 7.

Niveles de la variable justicia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	116	49,2
	Media	71	30,1
	Alta	49	20,8
	Total	236	100,0

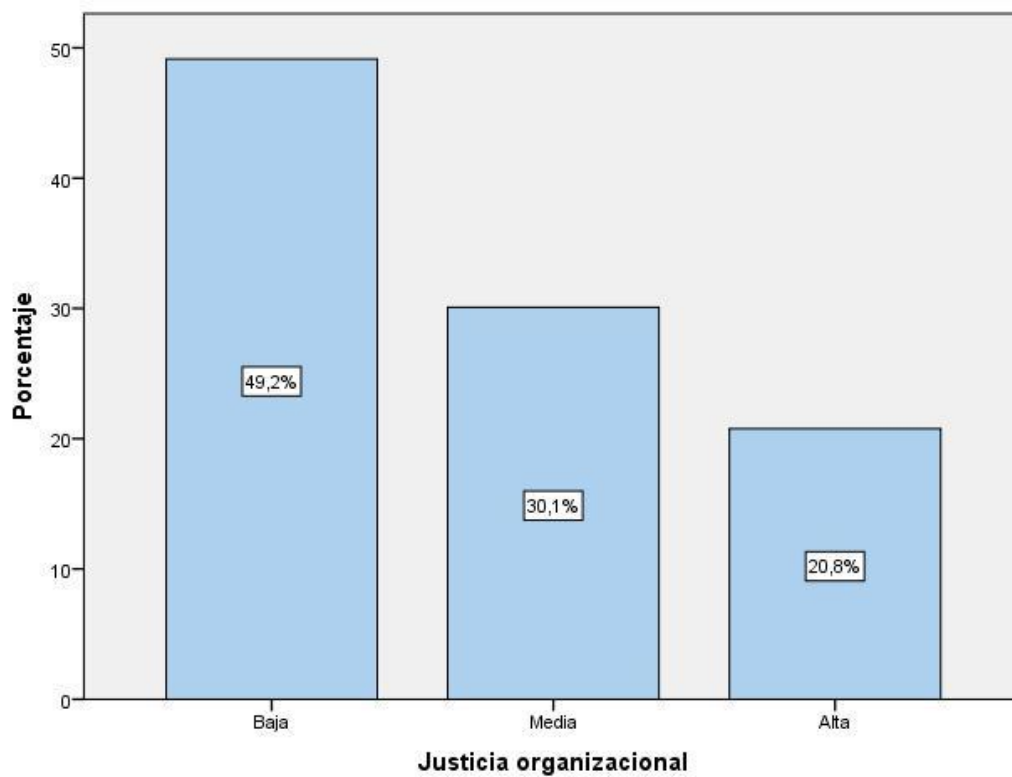


Figura 2. Niveles de la variable justicia organizacional

En la tabla 7 y figura 2, los encuestados percibieron que, el 49.2% presentan un nivel baja, el 30.1% presentan nivel media y el 20.8% presenta un nivel de alta justicia organizacional.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión justicia distributiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	120	50,8
	Media	88	37,3
	Alta	28	11,9
	Total	236	100,0

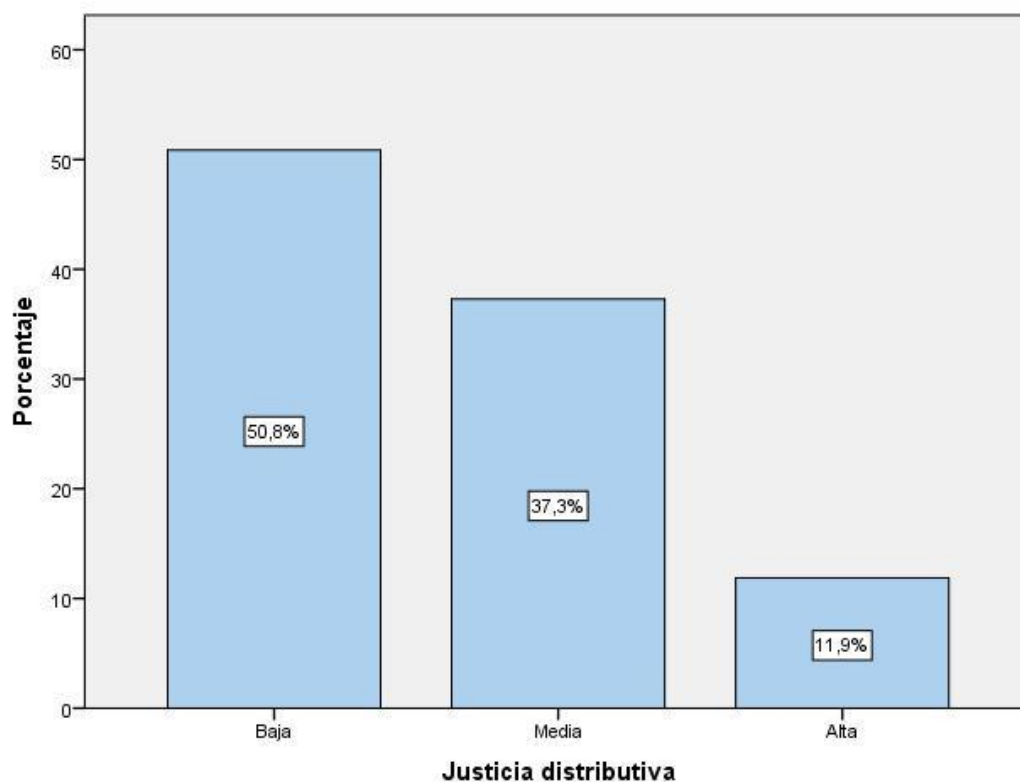


Figura 3. Niveles de la dimensión justicia distributiva

En la tabla 8 y figura 3, los encuestados percibieron que, el 50.8% presentan un nivel baja, el 37.3% presentan nivel media y el 11.9% presenta un nivel de alta justicia distributiva.

Tabla 9.

Niveles de la dimensión justicia procedimental

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	127	53,8
	Media	61	25,8
	Alta	48	20,3
	Total	236	100,0

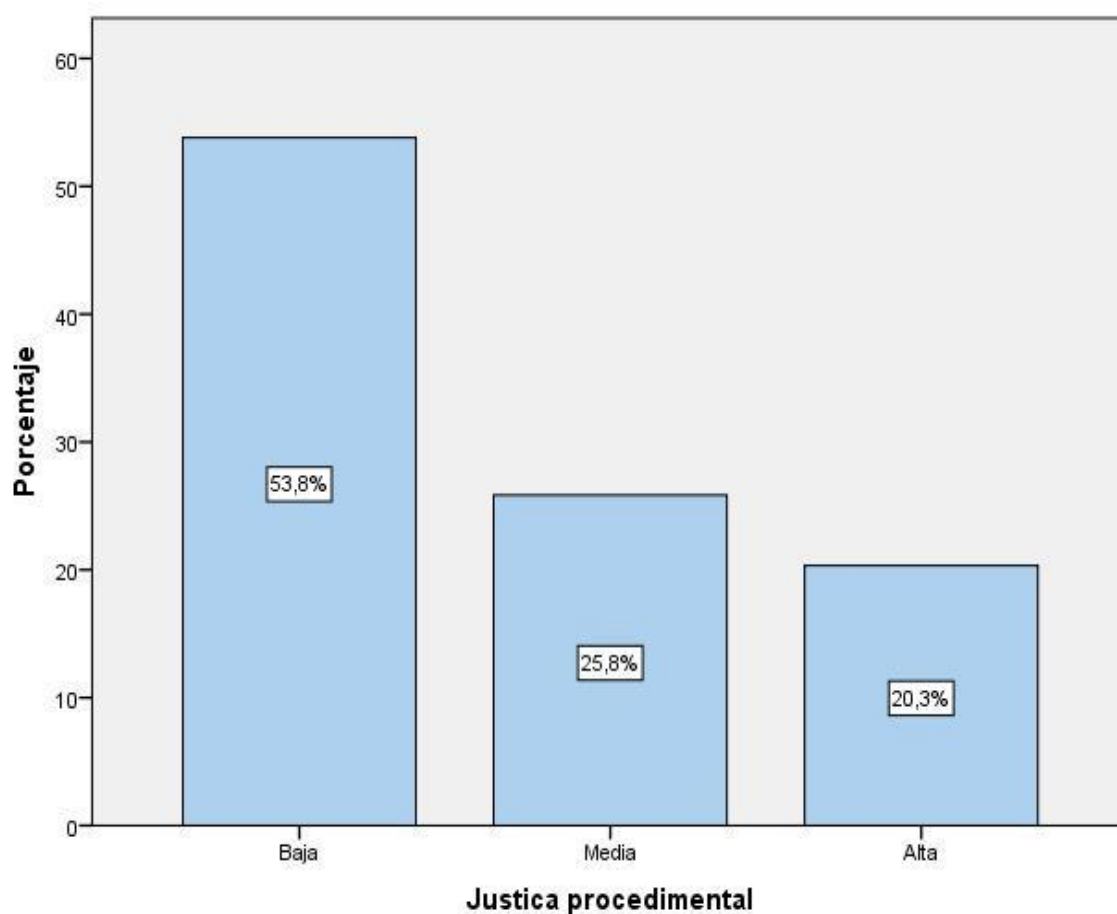


Figura 4. Niveles de la dimensión justicia procedimental

En la tabla 9 y figura 4, los encuestados percibieron que, el 53.8% presentan un nivel baja, el 25.8% presentan nivel media y el 20.3% presenta un nivel de alta justicia procedimental.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión justicia interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	110	46,6
	Media	98	41,5
	Alta	28	11,9
	Total	236	100,0

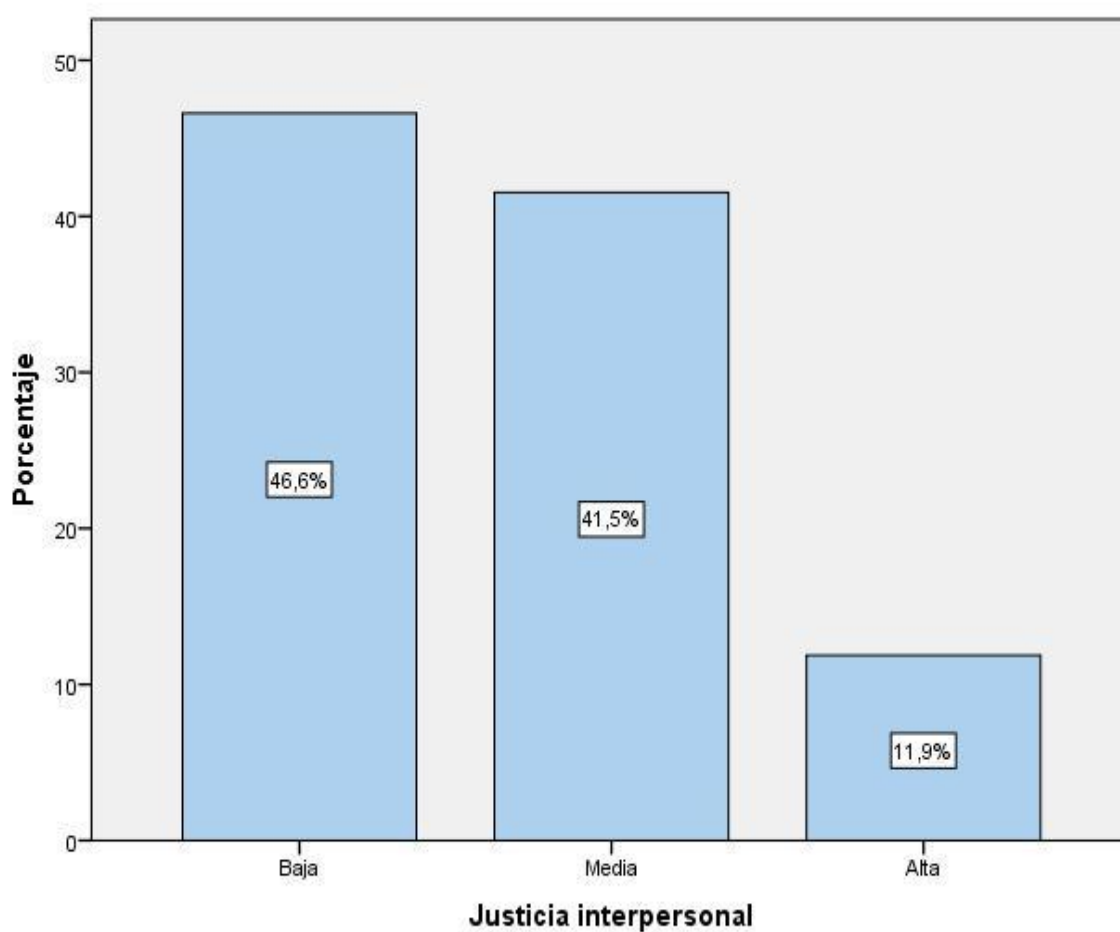


Figura 5. Niveles de la dimensión justicia interpersonal

En la tabla 10 y figura 5, los encuestados percibieron que, el 46.6% presentan un nivel baja, el 41.5% presentan nivel media y el 11.9% presenta un nivel de alta justicia interpersonal.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión justicia informativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	117	49,6
	Media	61	25,8
	Alta	58	24,6
	Total	236	100,0

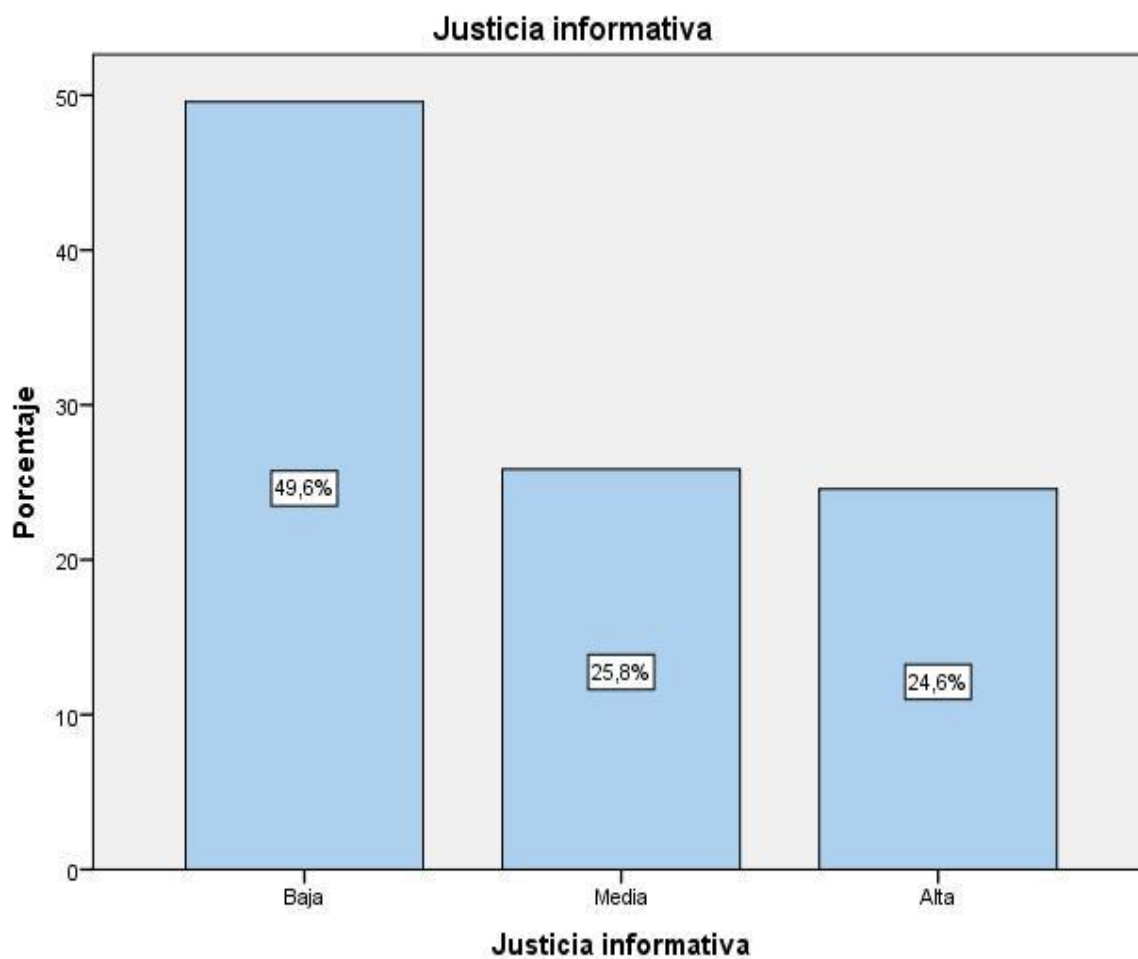


Figura 6. Niveles de la dimensión justicia informativa

En la tabla 11 y figura 6, los encuestados percibieron que, el 49.6% presentan un nivel baja, el 25.8% presentan nivel media y el 24.6% presenta un nivel de alta justicia informativa.

Tabla 12.

Niveles de la variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	106	44,9
	Moderada	93	39,4
	Alta	37	15,7
	Total	236	100,0

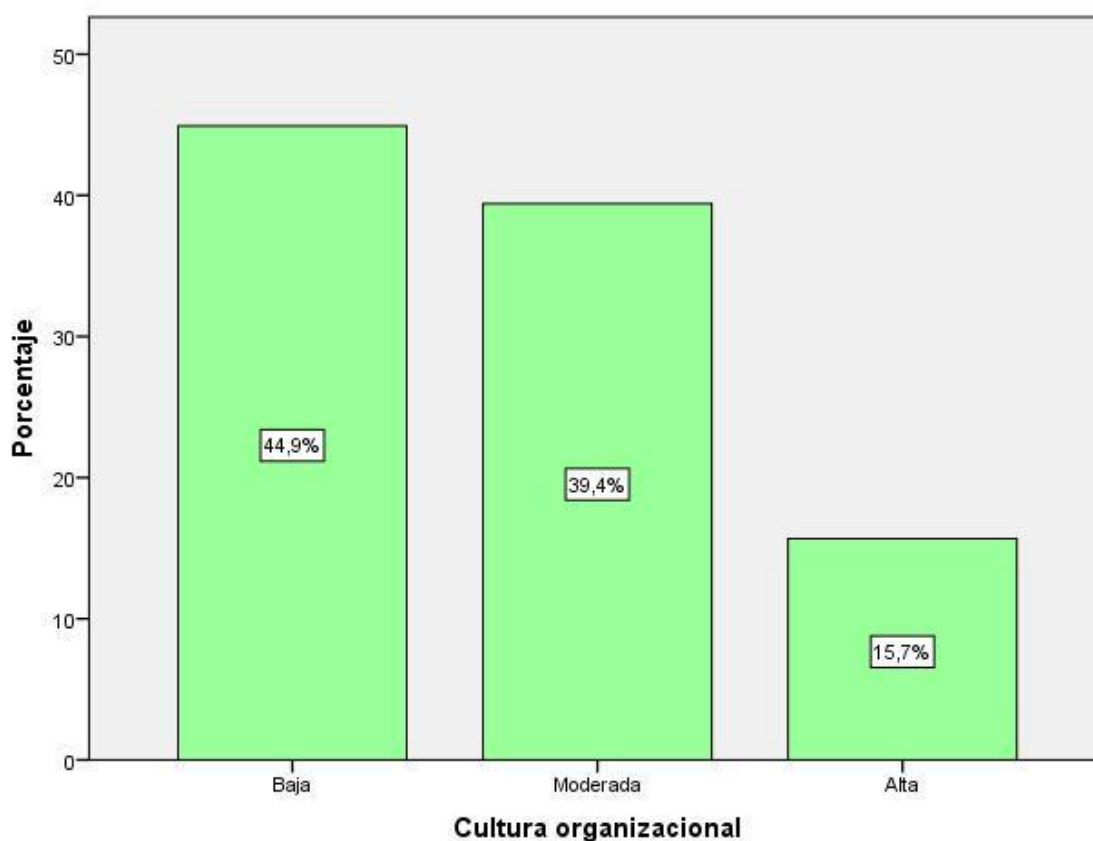


Figura 7. Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 12 y figura 7, los encuestados percibieron que, el 44.9% presentan un nivel baja, el 39.4% presentan nivel media y el 15.7% presenta un nivel de alta cultura organizacional.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión implicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	103	43,6
	Moderada	74	31,4
	Alta	59	25,0
	Total	236	100,0

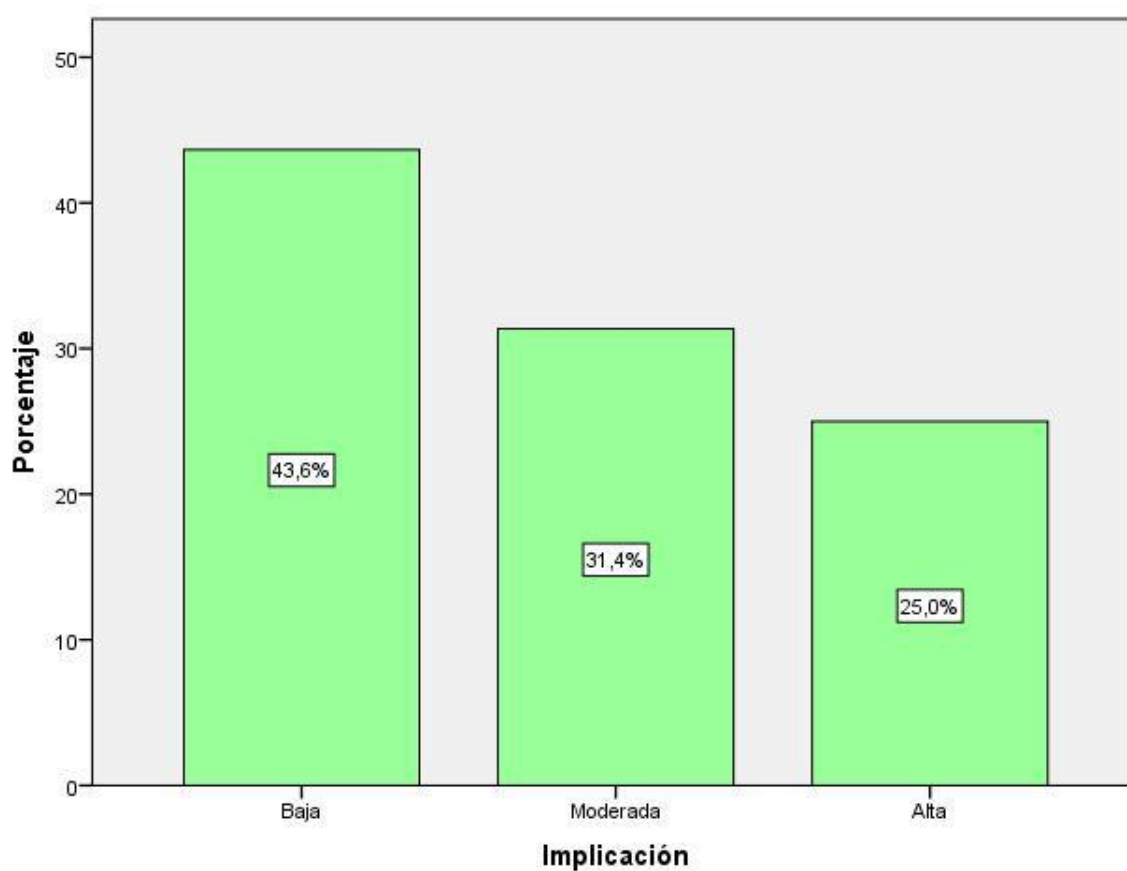


Figura 8. Niveles de la dimensión implicación

En la tabla 13 y figura 8, los encuestados percibieron que, el 43.6% presentan un nivel baja, el 31.4% presentan nivel moderada y el 25.0% presenta un nivel de alta implicación.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión consistencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	118	50,0
	Moderada	91	38,6
	Alta	27	11,4
	Total	236	100,0

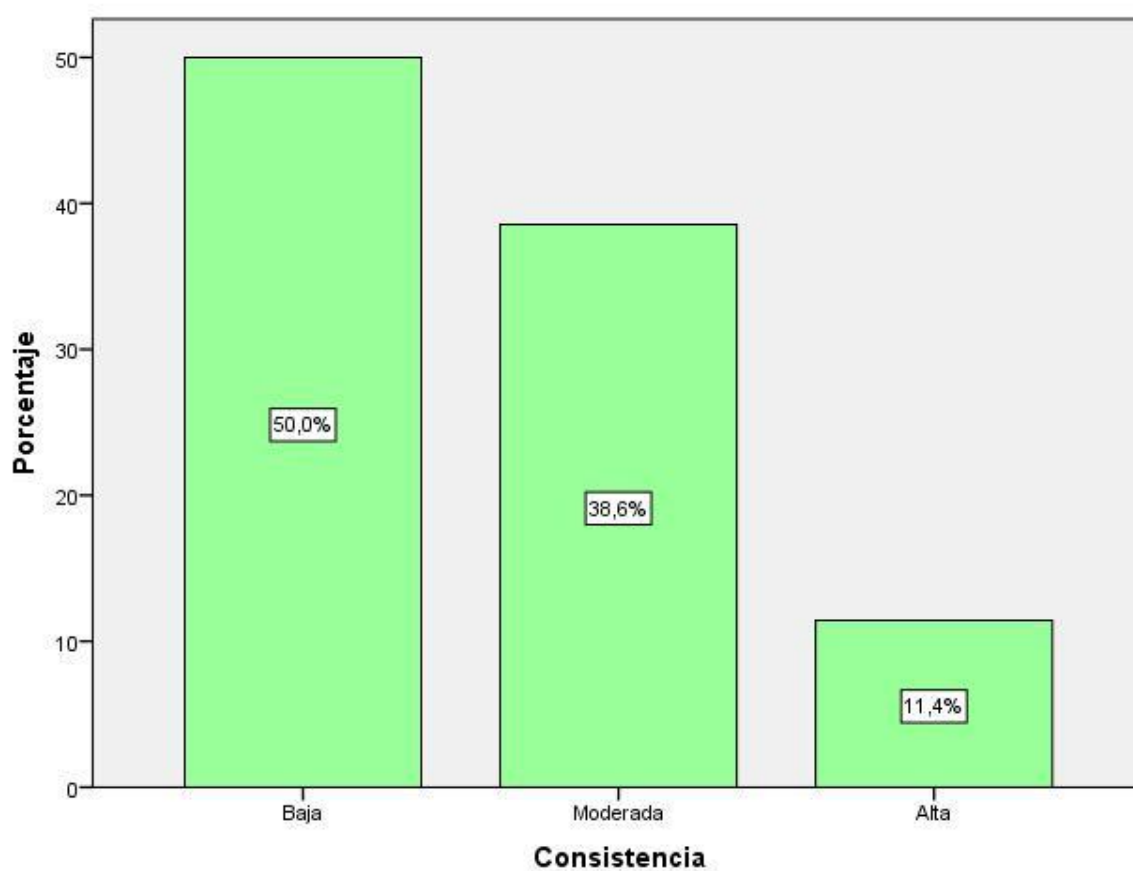


Figura 9. Niveles de la dimensión consistencia

En la tabla 14 y figura 9, los encuestados percibieron que, el 50% presentan un nivel baja, el 38.6% presentan nivel media y el 11.4% presenta un nivel de alta consistencia.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	96	40,7
	Moderada	111	47,0
	Alta	29	12,3
	Total	236	100,0

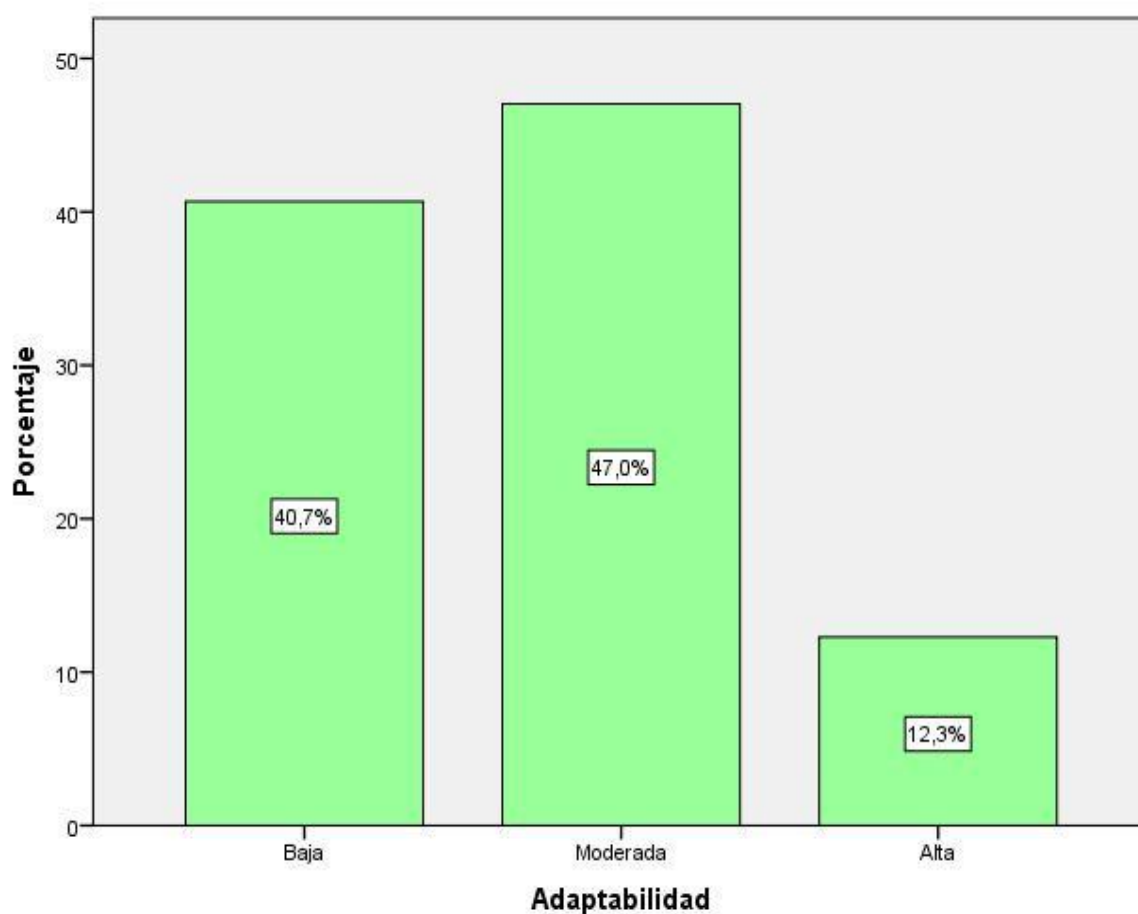


Figura 10. Niveles de la dimensión adaptabilidad

En la tabla 15 y figura 10, los encuestados percibieron que, el 40.7% presentan un nivel baja, el 47% presentan nivel moderada y el 12.3% presenta un nivel de alta adaptabilidad.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión misión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	106	44,9
	Media	74	31,4
	Alta	56	23,7
	Total	236	100,0

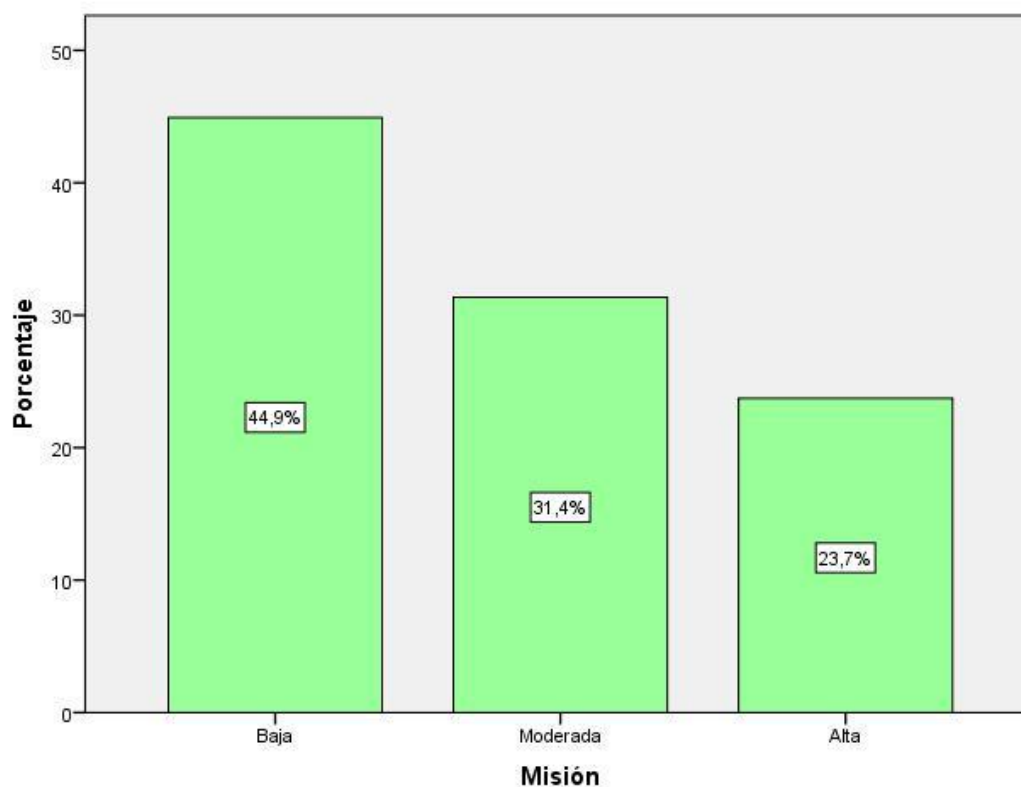


Figura 11. Niveles de la dimensión misión

En la tabla 16 y figura 11, los encuestados percibieron que, el 44.9% presentan un nivel baja, el 31.4% presentan nivel moderada y el 23.7% presenta un nivel de alta misión.

3.2 Descripción de variables

Tabla 17.

Niveles de la justicia organizacional y la cultura organizacional

		Cultura organizacional				Total
		Baja	Moderada	Alta		
Justicia organizacional	Baja	Recuento	108	8	0	116
		% del total	45,8%	3,4%	0,0%	49,2%
	Media	Recuento	3	60	8	71
		% del total	1,3%	25,4%	3,4%	30,1%
	Alta	Recuento	0	20	29	49
		% del total	0,0%	8,5%	12,3%	20,8%
Total	Recuento	111	88	37	236	
	% del total	47,0%	37,3%	15,7%	100,0%	

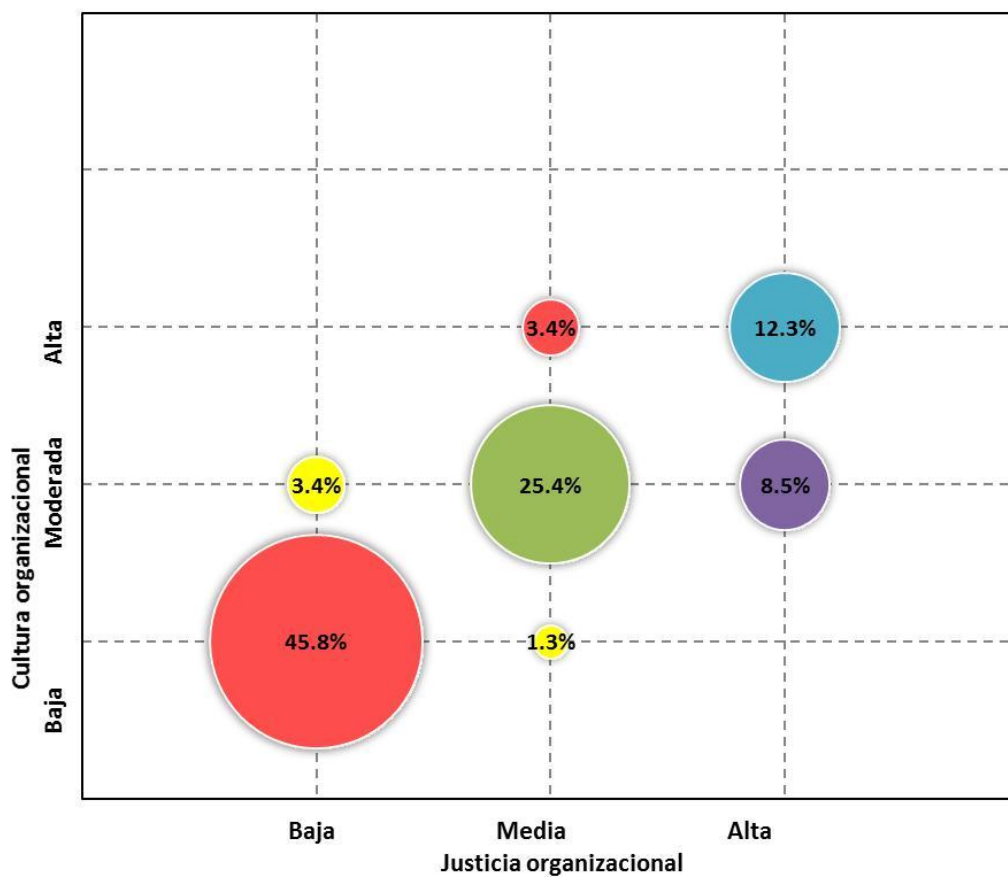


Figura 12. Niveles de la justicia organizacional y la cultura organizacional

En la tabla 17 y figura 12, se aprecia que si la justicia organizacional presenta un nivel baja el 45.8% presenta un nivel de cultura organizacional baja y el 3.4% presenta una cultura organizacional moderada; en cambio si la justicia organizacional presenta un nivel media el 1.3% presenta una baja cultura organizacional, el 25.4% es de nivel moderada y el 3.4% es de nivel alta y si la justicia organizacional es de nivel alta el 8.5% presenta un nivel de moderada y el 12.3% de nivel alta.

Tabla 18.

Niveles de la justicia distributiva y la cultura organizacional

			Cultura organizacional			
			Baja	Moderada	Alta	Total
Justicia distributiva	Baja	Recuento	98	20	2	120
		% del total	41,5%	8,5%	0,8%	50,8%
	Media	Recuento	13	55	20	88
		% del total	5,5%	23,3%	8,5%	37,3%
	Alta	Recuento	0	13	15	28
		% del total	0,0%	5,5%	6,4%	11,9%
Total	Recuento	111	88	37	236	
	% del total	47,0%	37,3%	15,7%	100,0%	

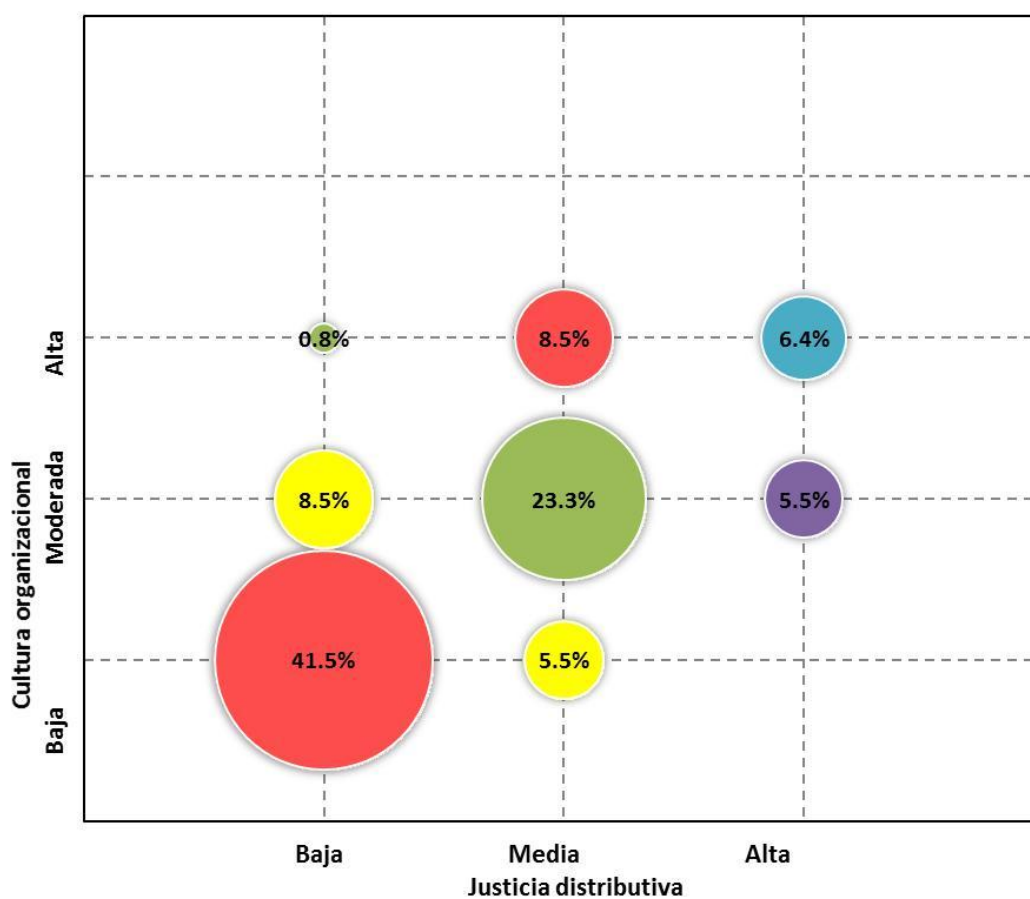


Figura 13. Niveles de la justicia distributiva y la cultura organizacional

En la tabla 18 y figura 13, se aprecia que si la justicia distributiva presenta un nivel baja el 41.5% presenta un nivel de cultura organizacional baja y el 8.5% presenta una cultura organizacional moderada y el 0.8% de nivel alta; en cambio si la justicia distributiva presenta un nivel media el 5.5% presenta una baja cultura organizacional, el 23.3% es de nivel moderada y el 8.5% es de nivel alta y si la justicia distributiva es de nivel alta el 5.5% presenta un nivel de moderada y el 6.4% de nivel alta.

Tabla 19.

Niveles de la justicia procedimental y la cultura organizacional

			Cultura organizacional			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Justicia procedimental	Baja	Recuento	106	21	0	127
		% del total	44,9%	8,9%	0,0%	53,8%
	Media	Recuento	5	47	9	61
		% del total	2,1%	19,9%	3,8%	25,8%
	Alta	Recuento	0	20	28	48
		% del total	0,0%	8,5%	11,9%	20,3%
Total	Recuento	111	88	37	236	
	% del total	47,0%	37,3%	15,7%	100,0%	

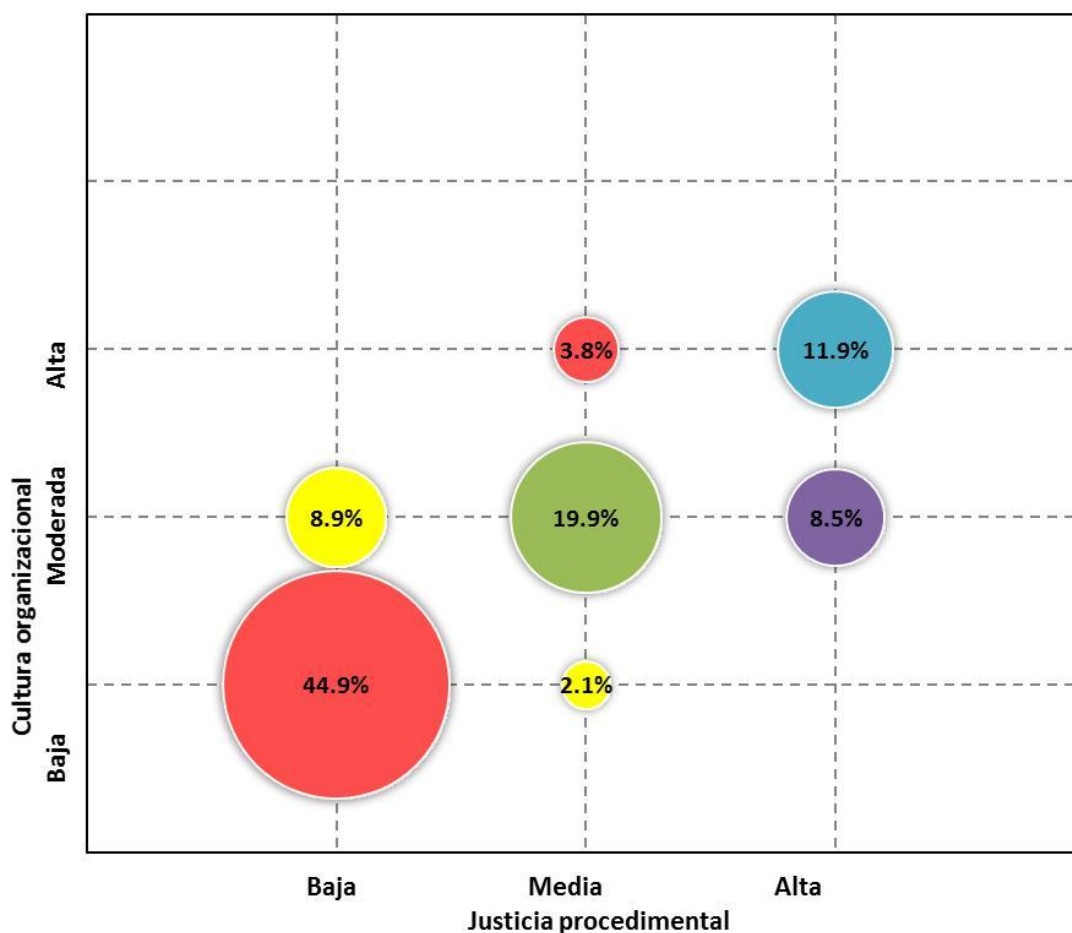


Figura 14. Niveles de la justicia procedimental y la cultura organizacional

En la tabla 19 y figura 14, se aprecia que si la justicia procedimental presenta un nivel baja el 44.9% presenta un nivel de cultura organizacional baja y el 8.9% presenta una cultura organizacional moderada; en cambio si la justicia distributiva presenta un nivel media el 2.1% presenta una baja cultura organizacional, el 19.9% es de nivel moderada y el 3.8% es de nivel alta y si la justicia distributiva es de nivel alta el 8.5% presenta un nivel de moderada y el 11.9% de nivel alta.

Tabla 20.

Niveles de la justicia interpersonal y la cultura organizacional

			Cultura organizacional			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Justicia interpersonal	Baja	Recuento	91	19	0	110
		% del total	38,6%	8,1%	0,0%	46,6%
	Media	Recuento	20	57	21	98
		% del total	8,5%	24,2%	8,9%	41,5%
	Alta	Recuento	0	12	16	28
		% del total	0,0%	5,1%	6,8%	11,9%
Total	Recuento	111	88	37	236	
	% del total	47,0%	37,3%	15,7%	100,0%	

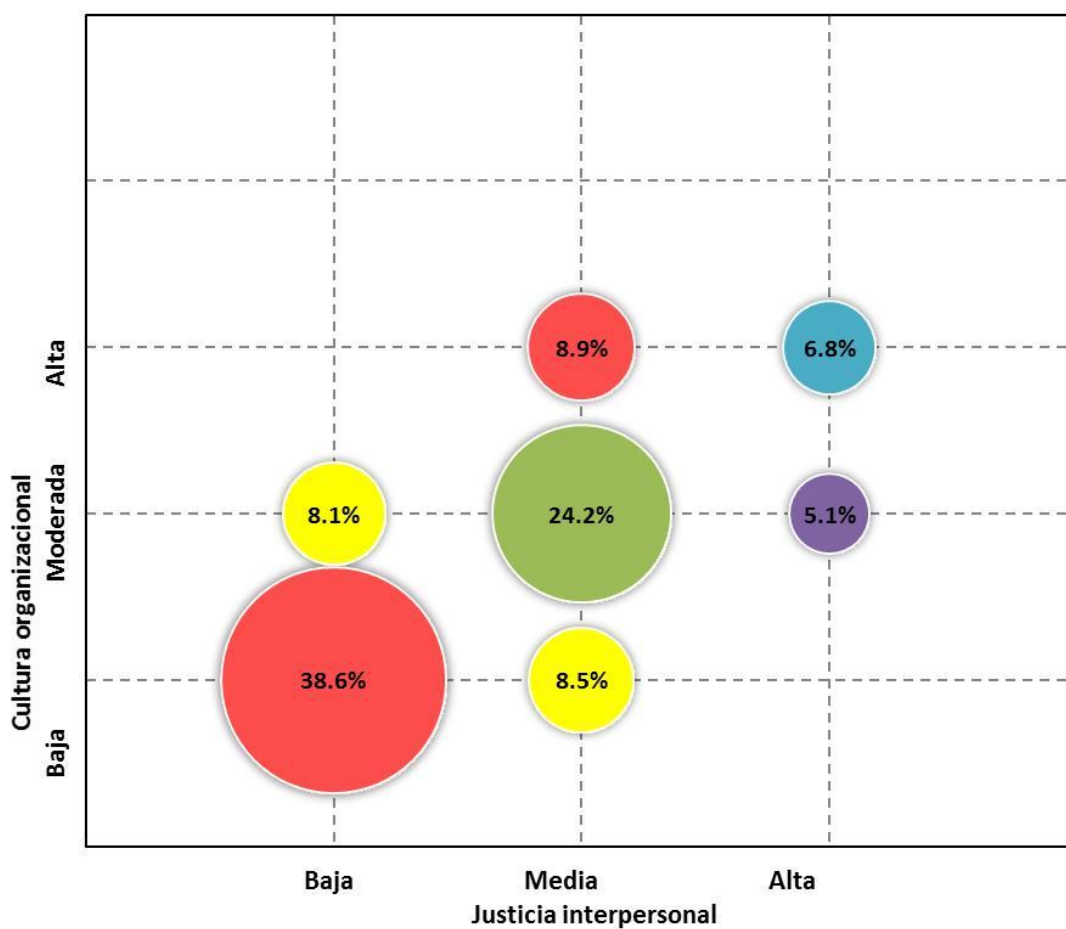


Figura 15. Niveles de la justicia interpersonal y la cultura organizacional

En la tabla 20 y figura 15, se aprecia que si la justicia interpersonal presenta un nivel baja el 38.6% presenta un nivel de cultura organizacional baja y el 8.1% presenta una cultura organizacional moderada y el 8.5% de nivel alta; en cambio si la justicia interpersonal presenta un nivel media el 8.5% presenta nivel baja, el 24.2% presenta una moderada cultura organizacional, y el 8.9% es de nivel alta y si la justicia interpersonal es de nivel alta el 5.1% presenta un nivel de moderada y el 6.8% de nivel alta.

Tabla 21.

Niveles de la justicia informativa y la cultura organizacional

			Cultura organizacional			
			Baja	Moderada	Alta	Total
Justicia informativa	Baja	Recuento	107	10	0	117
		% del total	45,3%	4,2%	0,0%	49,6%
	Media	Recuento	4	52	5	61
		% del total	1,7%	22,0%	2,1%	25,8%
	Alta	Recuento	0	26	32	58
		% del total	0,0%	11,0%	13,6%	24,6%
Total	Recuento	111	88	37	236	
	% del total	47,0%	37,3%	15,7%	100,0%	

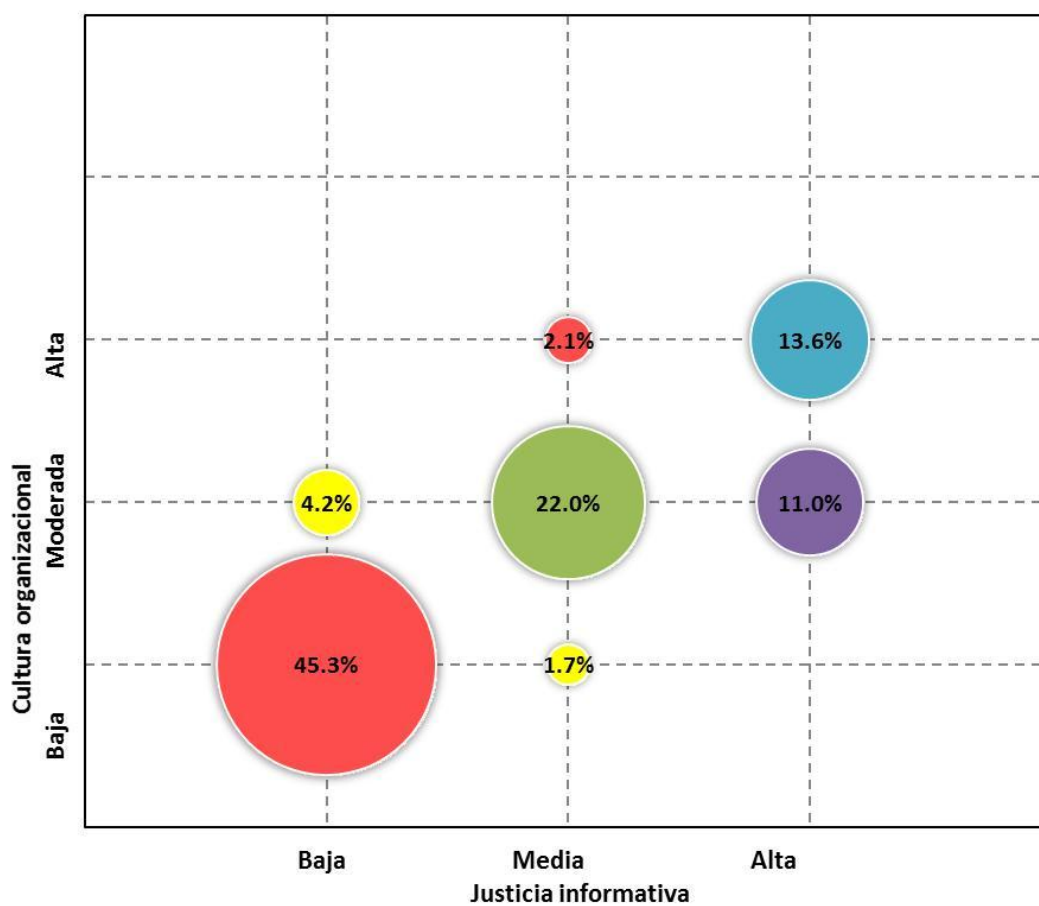


Figura 16. Niveles de la justicia informativa y la cultura organizacional

En la tabla 21 y figura 16, se aprecia que si la justicia informativa presenta un nivel baja el 45.3% presenta un nivel de cultura organizacional baja y el 4.2% presenta una cultura organizacional moderada; en cambio si la justicia informativa presenta un nivel media el 1.7% presenta nivel baja, el 22% presenta una moderada cultura organizacional, y el 2.1% es de nivel alta y si la justicia informativa es de nivel alta el 11% presenta un nivel de moderada y el 13.6% de nivel alta.

3.3 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22.

Correlación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras

			Justicia organizacional	Cultura organizacional
Rho de Spearman Justicia organizacional	Coeficiente de correlación		1,000	,710
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		236	236
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación		,710	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		236	236

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

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.710** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23.

Correlación entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017

		Justicia distributiva	Cultura organizacional
Rho de Spearman Justicia distributiva	Coeficiente de correlación	1,000	,641
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	236	236
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,641	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	236	236

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

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.641** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24.

Correlación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017

			Justicia procedimental	Cultura organizacional
Rho de Spearman Justicia procedimental	Coeficiente de correlación		1,000	,698
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		236	236
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación		,698	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		236	236

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

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.698** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25.

Correlación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.

		Justicia interpersonal	Cultura organizacional
Rho de Spearman Justicia interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,643
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	236	236
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,643	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	236	236

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

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.643** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26.

Correlación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017

		Justicia informativa	Cultura organizacional
Rho de Spearman Justicia informativa	Coeficiente de correlación	1,000	,687
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	236	236
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,687	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	236	236

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

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5%

del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.687** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables Justicia organizacional y la Cultura organizacional de las enfermeras de hospital Nacional Arzobispo Loayza 2017.

En relación con los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710 siendo una correlación alta, podemos afirmar que existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, coincidiendo con la investigación de Vaamonde (2013) tuvo como objetivo explorar empíricamente el impacto de variables sociodemográficas, psicológicas y organizacionales, sobre la emergencia del sexismo en el lugar de trabajo y la justicia organizacional quien llegó a las siguientes conclusiones que los empleados del sector privado y del ramo salud registran menores percepciones de justicia procedimental que los empleados del sector público; por otro lado los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva, y los empleados contratados menos justicia procedimental, que sus superiores; mientras el sexismo hostil se asocia negativamente con la justicia interpersonal, el sexismo benévolo se relaciona positivamente con las facetas de la justicia distributiva, procedimental e informacional de la justicia organizacional; por su parte, la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo presenta correlaciones positivas con la justicia procedimental. Los resultados obtenidos se discuten a la luz de las teorías consideradas. Se concluye proponiendo posibles acciones para disminuir el sexismo y mejorar las percepciones de equidad en las organizaciones y por ende la justicia organizacional y se efectúan sugerencias para futuros estudios en el área.

Al respecto Villarreal, Villareal y Briones (2012), en su trabajo tuvo como objetivo diagnosticar la cultura organizacional del personal y de los directivos del hospital general de zona con medicina familiar No.1 del instituto mexicano del seguro social delegación estatal en Durango. Llegaron a la conclusión que las culturas jerárquicas y de mercado fueron las dominantes, y las preferidas fueron las culturas de clan y adhocrática. Encontraron coincidencia cultural entre el

personal asistencial y los directivos que la cultura organizacional es un tema de mucha preocupación para la institución por no contar con el liderazgo existiendo el rompimiento de relaciones humanas en los trabajadores de la institución.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, coincidiendo con la investigación de Hurtado (2014) en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes Universitarios. La investigación se aplicó a una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá. Las variables de interés se evaluaron mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada y traducida al español por Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores (2007), el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994), adaptada por Ramos (2005) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de (Meliá & Peiró, 1989). Dicho trabajo concluyó que existen las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron significativas $\alpha < 0.01$ y con la satisfacción significativa $\alpha < 0.01$ entre las cuatro dimensiones de la justicia. Para las dimensiones del compromiso y las dimensiones de justicia, la correlación fue significativa para el compromiso afectivo y compromiso normativo. Los hallazgos confirman los estudios revisados en este campo, se estableció que la percepción de justicia se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; la percepción de justicia se relaciona de manera significativa en sus dimensiones procedimental, distributiva, interpersonal e informacional con la satisfacción laboral; la percepción de justicia se relaciona de manera significativa en sus dimensiones procedimental, distributiva, interpersonal e informacional con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva y normativo.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación

significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, coincidiendo con la investigación de Infante (2015) en su tesis tuvo como objetivo determinar la influencia que la justicia organizacional en sus tres dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, tiene sobre la confianza y la satisfacción laboral de los empleados de Continental Tire de México, S.A. de C.V., planta San Luis Potosí. datos de una muestra conformada por 102. Los resultados de la investigación refleja una relación positiva entre el tipo de justicia (distributiva, procedimental e interaccional), la confianza organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo, la relación más fuerte se encontró entre la justicia procedimental y la satisfacción laboral. Estos resultados señalan la importancia de fomentar la justicia procedimental, pero sin dejar de lado los otros tipos de justicia. La percepción de justicia y la confianza en los trabajadores son clave para su desempeño y para la mejora del clima laboral, recomendó que se deben realizar trabajos comparativos en muestras más grandes.

Por otro lado se tiene el estudio de Chumpitaz (2014) tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional "Luis N. Sáenz" Policía Nacional del Perú según la tipología cultural de Harrison, orientada a la persona, poder, rol y tarea. La investigación fue de carácter cuantitativo, descriptivo, transversal, aplicativo. La muestra estuvo constituida por 134 enfermeras asistenciales, se obtuvo por muestreo probabilístico estratificado, también participaron 19 enfermeras directivas, obteniéndose 153 participantes. El instrumento utilizado fue el cuestionario de la Ideología cultural de Roger Harrison, compuesto por quince características y cada una incluye cuatro alternativas de respuestas relacionadas con una tipología particular; fue validado con una prueba piloto y la confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alpha de Cronbach y el método de Kuder Richardson. Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos. Llegó a la conclusión que la cultura organizacional actual estuvo orientada al rol y al poder, la cultura organizacional deseada estuvo orientada a la tarea y a la persona.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación

significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017. coincidiendo con la investigación de Quezada (2016) en su tesis tuvo como objetivo establecer la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una las fases de la gestión administrativa difiere, pues en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable para el personal administrativo no generaba ningún efecto. Tal es el caso de la organización, y en la planificación existe cierto nivel de incidencia pero prácticamente es incipiente; es decir, el talento humano no manifiesta mayor interés ante los cambios suscitados en esta fase. En cuanto a la dirección, el patrón se repite de modo similar al de la planificación en vista de que la apreciación de los profesores cambia ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo resulta de poca importancia. En lo que respecta al control, no existe incidencia en la percepción del talento humano.

Asimismo Lártiga (2012), en su trabajo tuvo como objetivo obtener un diagnóstico de la cultura organizacional del hospital nacional Hipólito Unanue, entre mayo y julio del 2010. Llego a la conclusión que es necesario profundizar en el conocimiento sobre el diagnóstico de la cultura organizacional, ya que es una fase importante para el control de la gestión, la cual permite conocer el estado actual del sistema, además de detectar problemas y solucionarlos, logrando así una conexión de las estrategias con los procesos que brindan el servicio a los pacientes.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, coincidiendo con la investigación de Estreder (2012) en su tesis tuvo como objetivo contribuir al estudio de la justicia organizacional como percepción holística, proponiendo el concepto de justicia global, e identificar su papel en el marco del contrato psicológico. La investigación fue descriptiva correlacional, con una muestra de 279 sujetos. Se concluyó: Las percepciones generales de la justicia de los empleados (una medida

holística de la perfección) podrían proporcionar una explicación completa sobre la relación de intercambio dentro del marco del contrato psicológico. En este particular, la percepción general podría considerarse un elemento clave para evaluar el estado de la relación entre el empleado y la organización, considerando el cumplimiento de las promesas hechas por el empleador como precursor. Dentro de las teorías del intercambio social, el modelo de contrato psicológico se convierte en un marco fructífero para explorar las relaciones laborales. Específicamente, el papel de mediación de la justicia en general podría ser visto como un indicador de la calidad de las relaciones de intercambio entre empleados y organizaciones, ampliando el poder explicativo del cumplimiento de las promesas y subrayando los procesos psicológicos involucrados en el desarrollo del contrato psicológico. En general, las percepciones de los empleados sobre el cumplimiento de las promesas de los empleadores y el trato justo desencadenan así consecuencias benéficas tanto para los individuos como para las organizaciones.

Finalmente Rossi (2014) realizó un estudio *sobre la cultura organizacional tuvo como* objetivo analizar la cultura organizacional de un hospital público brasileño. Corresponde a una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, desarrollada en un hospital público del estado de Sao Paulo. Los resultados demostraron la existencia de una jerarquía rígida, la centralización del poder, el individualismo la competencia en el trabajo, dificultando el desarrollo del trabajo en equipo. Los valores de bienestar, satisfacción y motivación de los trabajadores fueron poco considerados. En relación a las prácticas de la organización, la promoción de las relaciones interpersonales, las prácticas de educación continua y las prácticas de recompensa de los trabajadores también fueron infravaloradas. Se evidencio que los modelos tradicionales de organización del trabajo soportan las prácticas de trabajo del hospital y determinan la cultura organizacional.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710 siendo una correlación alta.

Segunda:

Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,641$ siendo una correlación moderada.

Tercera:

Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,698 siendo una correlación moderada.

Cuarta:

Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,643 siendo una correlación moderada.

Quinta:

Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,687 siendo una correlación moderada.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera:

Que la jefatura de departamento de enfermería en coordinación con la dirección de la entidad, oficina de personal y unidad de capacitación ejecuten programas de capacitación dirigidos a brindar información sobre la importancia de desarrollar la justicia organizacional con las enfermeras en la entidad.

Segunda:

Que la Dirección del hospital desarrolle programas de capacitación referente al desarrollo de una cultura organizacional, no solo con las enfermeras, sino también con el personal de diferentes grupos ocupacionales, a fin de posibilitar el mejoramiento de las relaciones humanas, dentro de un marco conceptual de justicia organizacional.

Tercera:

Fomentar una política institucional en la que predomine la adecuada información y la retroalimentación respectiva a fin de lograr un ambiente de adecuado y agradable de trabajo institucional que posibilite no solo el desarrollo personal sino también institucional.

Cuarta:

Que las conclusiones obtenidas en nuestro trabajo de investigación, puedan servir como orientación para la aplicación de nuevas estrategias para el diseño del plan estratégico institucional con consecuente beneficio para las enfermeras.

Quinta:

Se sugiere realizar investigaciones similares en población de personal profesional de enfermería de un hospital público e instituciones privadas con el fin de identificar si existen diferencias en el comportamiento de las variables.

VII. Referencias bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Adams, J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. (1975). Inequity in Social Exchange. En L. Berkowitz, (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol.2 (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Arboleda, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25 (113), 99-112.
- Barsky, A., Kaplan, S. y Beal, D. (2011). Just feelings? The role of affect in the formation of organizational fairness judgments. *Journal of Management*, 37(1), 248-279.
- Bies, R. y Moag, J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiations in organizations*.1, 43–55.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (2da ed.). Madrid: Muralla.
- Cameron, K. y Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading: Addison-Wesley.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. Revised edition. The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Cameron, K. S., y Quinn R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizacional culture: Based on the Competing Values Framework*. 3ª ed. San Francisco, Estados unidos. Jossey-Bass.

- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias administrativas*, 4(8), pp. 61-73.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010.* (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Coetzee, M. (2005). *The fairness of affirmative action: An organisational justice perspective* (Tesis Doctoral). Recuperada el 30 de agosto de 2010, de <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005-130646/unrestricted/00front.pdf>
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C. y Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cropanzano, R., Stein, J. y Nadisic, T. (2011). *Social justice and the experience of emotions*. New York: Routledge.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison, D. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the word? *Advances in Global leadership*, 3, 2005-2227.
- Denison, D., Nieminen, L., y Kotrba, L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys.

European journal of work and organizational psychology, 23(1), 1-17. Doi: 10.1080/1359432X.2012.713173.

Denison, D. R., y Neale, W. (1994). Denison organizational culture survey. *Denison Consulting, LLC*.

Estreder, Y. (2012). *El estudio de la percepción global de justicia organizacional en el marco del contrato psicológico: Una aproximación multinivel*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.

García, V. M., Hernández, S. R., Vargas, Á. B., y Cuevas, V. H. (2012). Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el modelo de valores en competencia. *Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya*, 2(1), 9-29.

Gilliland, S. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of Organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

Greenberg, J. (1993). The social of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. En R. Cropanzano (Org.): Justice in the workplace: *Approaching fairness in human resource management*, 86 (3), 386-400.

- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración* 59 (1), 229-257.
- Hollensbe, E., Khazanchi, S. y Masterson, S. (2008). How do I assess if my supervisor and organization are fair? Identifying the rules underlying entity– based justice perceptions. *Academy of Management Journal*, 51, 1099– 1116.
- Hopkins, S. y Weathington, B. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *The Journal of Psychology*, 140(5), 477-498.
- Hurtado (2014) *Relación entre la Percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de Docentes* (Tesis de maestría) Universidad Privada de Bogotá Colombia.
- Infante (2015) *Influencia de la Justicia Organizacional en la Confianza y la Satisfacción Laboral en Empleados de una Empresa Manufacturera* (Tesis de maestría). Universidad de México.
- Lártiga, O. L. (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue* (tesis de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Leck, J., Saunders, D. y Charbonneau, M. (1996). Affirmative action programs: An organizational justice perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 79-89.
- Leventhal, G., Karuza, J. y Fry. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In Mikuta G. Ed, *Justice and social interaction*. 167-218. New York: Springer-Verlag.
- Mladinic, A. y Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11(2), 171-179.
- Moorman, R. (1991) Relationship between Organizational and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.
- Olmo, R. (2012). *Teoría de la justicia social*. Recuperado de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justicia-organizacional/>
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivo y estrés laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 207-217.
- Omar, A. (2009). The moderating role of interpersonal justice on the relationship between Eysenckian personality dimensions and employee voice and employee silence. En A. Antoniou, C. Cooper, G. Chrousos, Ch. Spielberger & M. Eysenck (Eds.), *Handbook of managerial behavior and occupational health* (pp. 143-156). London: Edward Elgar Publishing.
- Omar, A. Maltaneres, V. y Paris, L. (2007). *Percepciones de injusticia, compromiso afectivo y comportamientos organizacionales antisociales*. XXXI Congreso Interamericano de Psicología, México, D.F. Resúmenes del Congreso (versión electrónica).

- Omar, A. y Uribe, H. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 30, 175-192.
- Patlán, P., Martínez, T. y Hernández, R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-20.
- Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala*. (Tesis doctoral). Lima, Perú: UNMSM.
- Rossi, R (2014) *“La Cultura organizacional de un hospital público brasileño”* en la ciudad de Sao Paulo-Brasil (Tesis de maestría) Brasil
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol*, 13 (3), pp. 961-974.
- Ruiz, Y., y Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 285-307.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Quinta edición. Business Support Aneth S.R.L
- Skarlicki, D., Ellard, J. y Kelln, B. (1998). *Third-party perceptions of a layoff: Procedural, derogation, and retributive aspects of justice*. *Journal of Applied Psychology*, 83, 119-127.
- Smither, J., London, M. y Reilly, R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. *Personnel Psychology*, 58, 33-66.

Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. (Tesis doctoral). Argentina: Universidad Nacional de La Plata.

Villarreal, M. et al. (2012). Diagnóstico de la cultura organizacional en un Hospital de Zona en Durango. *Conciencia Tecnológica* 44, 23-29.

Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

Título: Percepción de la Justicia organizacional y la Cultura organizacional de las enfermeras de hospital Nacional Arzobispo Loayza 2017						
Autor: Br. Herminia Mirtha Reyna Navarro						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la relación entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la relación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017.</p> <p>Objetivo específico 4</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis 1 Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017</p> <p>Hipótesis 2 Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017</p> <p>Hipótesis 3 Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de las enfermeras de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2017.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital</p>	Variable 1: Justicia organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo Recompensas por el trabajo son apropiadas Recompensas reflejan la contribución a la organización Recompensas por el desempeño son justas	1-4	Alto Medio Bajo
			Justicia procedimental	Posibilidad de expresar sus puntos de vista Influencia sobre las recompensas Aplicación consistentes de los procedimientos Posibilidad para solicitar recompensas	5-11	
			Justicia interpersonal	Trato educado Trato digno Trato con respeto Comentarios apropiados	12-15	
Justicia informativa	Sinceridad en la comunicación Explicación detallada Razonabilidad de la explicación Oportunidad de la explicación. Comunicación basada en necesidades específicas.	16-20				
		Variable 2: Cultura organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			

nacional Arzobispo Loayza 2017?	Establecer la relación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza 2017	nacional Arzobispo Loayza 2017	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo	1 al 5 6 al 10	Alto Medio Bajo
			Consistencia	Desarrollo de capacidades Valores centrales	11 al 15 16 al 20	
			Adaptabilidad	Acuerdo Coordinación e integración	21 al 25 26 al 30	
			Misión	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	31 al 35 36 al 40 41 al 45 46 al 50 51 al 55 56 al 60	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas a utilizar			
<p>Tipo: La investigación a estudiar es Sustantiva ya que trata de responder a los problemas sustanciales, y está orientada, a describir, explicar y la realidad.</p> <p>Diseño: El tipo de diseño de esta investigación será no experimental pues no se manipulará las variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: La población estará conformada por 700 enfermeras asistenciales del hospital de Lima</p> <p>Tipo de muestreo: El tipo de muestreo aplicado fue de tipo probabilístico alzar t.</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Variable 1: Justicia organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Año: Monitoreo: investigador Ámbito de Aplicación: hospital. Forma de Administración: Auto administrado</p> <p>Variable 2: Cultura organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Denison organizational culture survey Autor: Denison y Neale Año: 1994 Monitoreo: investigador Ámbito de Aplicación: hospital Forma de Administración: Auto administrado</p>	<p>Descriptiva: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos serán procesado en Excel 2015 y SPSS 22 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se prevé utilizar lo siguiente: independientes Prueba No Paramétrica Rho Spearman</p> <p>De prueba: Spearman</p>			

Anexo B: Instrumentos de justicia organizacional

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) colega, previo saludo atento me dirijo a Usted para manifestarle que estamos realizando un estudio de investigación respecto a la forma como la justicia organizacional se relaciona con la cultura organizacional del enfermero en nuestra entidad. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso; toda vez que a la fecha el sector salud se encuentra en reforma y nuestra intención es contribuir a este proceso de reforma con los resultados de este estudio en el rubro talento humano. No solicitamos su nombre en esta encuesta, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso. Agradecemos su disponibilidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Justicia Distributiva

Las siguientes preguntas hacen referencia a la recompensa (ej. Aumentos de salario, ascensos, reconocimientos, etc.) que como empleado has recibido. Hasta qué punto:

1) ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	1	2	3	4	5
2) ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	1	2	3	4	5
3) ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	1	2	3	4	5
4) ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	1	2	3	4	5

Justicia Procedimental

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

1) ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	1	2	3	4	5
2) ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
3) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados?	1	2	3	4	5
4) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	1	2	3	4	5
5) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	1	2	3	4	5
6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
7) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	1	2	3	4	5

Justicia Interpersonal

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

1) ¿Te ha tratado de manera educada?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha tratado con dignidad?	1	2	3	4	5
3) ¿Te ha tratado con respeto?	1	2	3	4	5
4) ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5

Justicia Informativa

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos)

Hasta qué punto:

1) ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	1	2	3	4	5
3) ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	1	2	3	4	5
4) ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	1	2	3	4	5
5) ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos??	1	2	3	4	5

Anexo C: Instrumentos de cultura organizacional

1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Cultura Organizacional		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura «fuerte».					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					

31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar								
32	Respondemos bien a los cambios del entorno								
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas								
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias								
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios								
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios								
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones								
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno								
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes								
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes								
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar								
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados								
43	Muchas ideas "Se pierden por el camino"								
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano								
45	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»								
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo								
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones								
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo								
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro								
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara								
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir								
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas								
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar								
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados								
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo								
56	Tenemos futuro una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro								
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo								
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo								
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros								
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo								

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores de la variable justicia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo Recompensas por el trabajo son apropiadas Recompensas reflejan la contribución a la organización Recompensas por el desempeño son justas	Del 1 al 4		
Justicia procedimental	Posibilidad de expresar sus puntos de vista Influencia sobre las recompensas Aplicación consistentes de los procedimientos Posibilidad para solicitar recompensas	Del 05 al 11	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Baja Media Alta
Justicia interpersonal	Trato educado Trato digno Trato con respeto Comentarios apropiados	Del 12 al 15		
Justicia informativa	Sinceridad en la comunicación Explicación detalla Razonabilidad de la explicación Oportunidad de la explicación. Comunicación basada en necesidades específicas.	Del 16 al 20		

Fuente : Collquitt (2001)

Tabla 2.

Dimensiones e indicadores de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Del 1 al 15	1=completament e en desacuerdo	
Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	Del 16 al 30	2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Baja 60 - 140 Moderada 141 - 220 Alta
Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos	Del 31 al 45	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	221 - 300
Misión	Metas y objetivos Visión	Del 45 al 60		

Fuente: adaptado de Denison, Nieminen y Kotrba (2012)

Anexo D. Confiabilidad de Justicia organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	4	4	2	3	4	5	3	5	4	5	5	2	2	5	5	2	5	5	4
3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
5	2	3	3	5	3	1	2	5	2	2	5	5	3	3	1	5	2	5	5
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
2	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	1	5	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	2
2	5	2	3	5	1	5	2	2	5	4	2	3	3	5	3	2	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	5	3	3	2	3	3	5	2	5	2	3	5
3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	1	3	4	2
1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	5	1	2	2	2	2	2	3	5	5
5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	20

Interpretación: La confiabilidad de presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,891 puntos.

Anexo E. Confiabilidad de la variable Cultura organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	60

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.977, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo F. Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Anexo G. Base de datos de la V1 justicia organizacional

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	V1
1	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	4	1	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	60
2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	3	11	1	1	1	3	6	1	1	2	1	1	6	27
3	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	1	3	8	1	1	1	1	1	5	28
4	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
5	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	2	1	11	3	1	1	3	8	1	1	1	1	2	6	29
6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	9	2	1	1	2	6	3	1	2	1	2	9	28
7	5	4	3	3	15	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	3	3	9	3	4	5	5	3	20	59
8	1	1	2	2	6	2	1	3	1	1	1	1	10	1	3	3	1	8	1	1	1	2	2	7	31
9	2	3	3	3	11	3	5	1	5	3	5	2	24	2	5	2	2	11	2	3	5	2	5	17	63
10	1	1	3	3	8	3	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	27
11	2	5	3	3	13	4	5	2	4	3	4	1	23	3	3	5	3	14	3	5	3	3	5	19	69
12	2	2	2	2	8	2	1	2	2	3	2	3	15	3	2	1	2	8	2	1	2	3	1	9	40
13	3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	61
14	2	2	1	1	6	2	2	2	3	3	5	1	18	3	2	1	2	8	3	1	2	1	1	8	40
15	5	4	4	4	17	1	3	1	3	2	4	4	18	3	3	3	4	13	3	3	2	3	4	15	63
16	2	2	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	4	7	1	1	1	1	1	5	27
17	2	1	4	2	9	2	2	2	2	2	4	2	16	2	4	2	2	10	2	3	2	2	4	13	48
18	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	3	4	17	3	1	1	1	6	2	2	1	2	1	8	35
19	2	1	1	2	6	2	2	3	2	2	2	1	14	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	36
20	2	1	1	4	8	2	2	2	2	3	1	2	14	2	2	2	3	9	2	2	1	1	2	8	39
21	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	6	24
22	2	2	1	1	6	2	2	3	1	1	2	2	13	2	3	2	1	8	1	1	1	2	2	7	34
23	2	2	2	1	7	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	8	28
24	2	1	1	3	7	1	2	1	1	3	1	1	10	3	2	1	3	9	2	1	1	3	1	8	34
25	2	2	1	1	6	2	1	1	3	1	1	2	11	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	6	28

26	2	5	3	1	11	5	3	5	5	2	2	2	24	2	2	2	2	8	2	5	2	2	5	16	59
27	2	5	4	4	15	4	4	4	3	3	4	4	26	3	2	4	2	11	2	4	3	3	4	16	68
28	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	1	18	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	56
29	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	5	22	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	60
30	1	2	4	4	11	2	4	2	1	2	2	4	17	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	18	60
31	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	9	3	2	1	1	7	3	1	1	3	1	9	30
32	4	5	2	2	13	5	3	4	4	4	4	5	29	3	5	3	4	15	4	4	5	4	3	20	77
33	4	4	3	5	16	3	4	3	4	4	4	5	27	5	5	3	3	16	4	5	4	3	3	19	78
34	1	3	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	25
35	3	5	2	1	11	1	3	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15	4	4	5	1	5	19	65
36	5	5	3	4	17	4	5	3	4	3	4	4	27	4	4	2	2	12	2	2	5	5	5	19	75
37	3	5	4	3	15	3	5	3	3	4	5	5	28	3	3	4	3	13	3	4	5	4	5	21	77
38	4	3	2	4	13	1	4	4	4	3	4	4	24	2	3	1	2	8	2	2	5	5	4	18	63
39	2	3	3	4	12	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	16	3	5	3	5	5	21	78
40	4	5	4	4	17	2	5	4	4	3	3	5	26	3	4	4	4	15	4	3	4	4	5	20	78
41	5	3	3	5	16	5	5	5	4	3	5	5	32	5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22	87
42	5	5	3	2	15	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	89
43	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
44	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
45	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
46	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
47	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	32
48	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	27
49	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
50	4	5	2	3	14	4	5	5	4	3	4	5	30	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18	77
51	4	4	4	1	13	5	5	5	3	3	4	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23	82
52	5	5	2	2	14	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	4	3	17	4	4	4	4	5	21	83
53	5	3	5	4	17	4	5	5	5	3	5	4	31	5	5	5	5	20	3	5	5	4	4	21	89

54	2	2	2	1	7	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	2	2	2	2	10	36	
55	5	5	2	2	14	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	4	3	17	4	4	4	4	5	21	83
56	4	2	3	4	13	3	2	5	3	2	3	4	22	4	3	4	4	15	3	3	5	2	3	16	66
57	2	2	1	1	6	3	1	1	3	1	2	2	13	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	41
58	3	3	5	5	16	3	3	4	3	5	5	4	27	3	2	4	4	13	4	4	3	2	5	18	74
59	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
60	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	32
61	2	2	2	1	7	1	3	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	8	1	3	1	1	1	7	31
62	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
63	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
64	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
65	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
66	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
67	2	2	1	1	6	3	1	1	3	1	2	2	13	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	41
68	4	5	2	3	14	3	3	3	4	3	3	5	24	3	4	3	3	13	4	3	4	3	3	17	68
69	4	4	4	1	13	5	5	5	3	3	4	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23	82
70	5	5	2	2	14	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	4	3	17	4	4	4	4	5	21	83
71	5	3	5	4	17	4	5	5	5	3	5	4	31	5	5	5	5	20	3	5	5	4	4	21	89
72	2	2	2	1	7	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	36
73	2	3	2	2	9	3	5	3	4	4	5	3	27	3	5	4	3	15	4	4	4	4	5	21	72
74	4	2	3	4	13	3	2	5	3	2	3	4	22	3	3	4	4	14	3	3	5	2	3	16	65
75	2	2	1	1	6	3	1	1	3	1	2	2	13	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	41
76	3	3	5	5	16	3	3	4	3	5	5	4	27	3	2	4	4	13	4	4	3	2	5	18	74
77	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
78	1	2	2	2	7	1	1	3	2	2	2	1	12	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	34
79	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	3	9	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	29
80	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
81	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36

82	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
83	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
84	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
85	2	2	1	1	6	3	1	2	3	1	2	2	14	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	42
86	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	4	1	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	60
87	1	3	1	1	6	2	1	1	2	1	1	3	11	1	1	1	3	6	1	1	2	1	1	6	29
88	2	2	2	2	8	1	1	1	1	3	1	1	9	1	3	1	3	8	1	1	1	1	1	5	30
89	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
90	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	2	1	11	3	1	3	3	10	1	1	1	1	2	6	31
91	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	9	2	1	1	2	6	3	1	2	1	2	9	28
92	5	4	3	3	15	3	3	1	5	2	2	1	17	1	2	3	3	9	3	4	5	5	3	20	61
93	1	1	2	2	6	2	1	3	1	1	1	1	10	1	3	3	1	8	1	1	1	2	2	7	31
94	2	3	3	3	11	3	5	1	5	3	5	2	24	2	5	2	2	11	2	3	5	2	5	17	63
95	1	5	5	3	14	3	1	1	1	5	1	1	13	2	1	1	5	9	1	1	1	1	1	5	41
96	2	5	3	3	13	4	5	2	4	3	4	1	23	3	3	5	3	14	3	5	3	3	5	19	69
97	2	2	2	2	8	2	1	2	2	3	2	3	15	3	2	1	3	9	2	1	2	3	1	9	41
98	3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	61
99	2	2	1	1	6	2	2	2	3	3	5	1	18	3	2	1	2	8	3	1	2	1	1	8	40
100	5	4	4	4	17	1	3	1	3	2	4	4	18	3	5	3	4	15	3	3	2	3	4	15	65
101	2	2	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	4	7	1	1	1	1	1	5	27
102	2	1	4	2	9	2	2	2	2	2	4	2	16	2	4	2	2	10	2	2	2	2	4	12	47
103	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	3	4	17	3	1	1	1	6	2	2	1	2	1	8	35
104	2	1	1	2	6	2	2	3	2	2	2	1	14	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	36
105	2	1	1	4	8	2	2	2	2	3	1	2	14	2	2	2	3	9	2	2	1	1	2	8	39
106	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	6	24
107	2	2	1	1	6	2	2	3	1	1	2	2	13	2	3	2	1	8	1	1	1	2	2	7	34
108	2	2	2	1	7	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	8	28
109	2	1	1	3	7	1	2	1	1	3	1	1	10	3	2	1	3	9	2	1	1	3	1	8	34

110	2	2	1	1	6	2	1	1	3	1	1	2	11	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	6	28
111	2	5	3	1	11	5	3	5	5	2	2	2	24	2	2	2	2	8	2	5	2	2	5	16	59
112	5	5	4	4	18	4	4	4	3	3	4	4	26	3	2	4	2	11	2	4	3	3	4	16	71
113	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	5	22	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	60
114	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	5	22	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	60
115	1	2	4	4	11	2	4	2	1	2	2	4	17	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	18	60
116	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	9	3	2	1	1	7	3	1	1	3	1	9	30
117	4	5	2	2	13	5	3	4	4	4	4	5	29	3	5	3	4	15	4	4	5	4	3	20	77
118	4	4	3	5	16	3	4	3	4	4	4	5	27	5	5	3	3	16	4	5	4	3	3	19	78
119	1	3	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	25
120	3	5	2	1	11	1	3	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15	4	4	5	1	5	19	65
121	5	5	3	4	17	4	5	3	4	3	4	4	27	4	4	2	2	12	2	2	5	5	5	19	75
122	3	5	4	3	15	3	5	3	3	4	5	5	28	3	3	4	3	13	3	4	5	4	5	21	77
123	4	3	2	4	13	1	4	4	4	3	4	4	24	2	3	1	2	8	2	2	5	5	4	18	63
124	2	3	3	4	12	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	16	3	5	3	5	5	21	78
125	4	5	4	4	17	2	5	4	4	3	3	5	26	3	4	4	4	15	4	3	2	2	5	16	74
126	5	3	3	5	16	5	2	2	4	3	5	5	26	5	2	4	2	13	4	4	4	2	2	16	71
127	5	5	3	2	15	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	5	4	19	4	4	5	2	5	20	86
128	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
129	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
130	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
131	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
132	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	32
133	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	27
134	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
135	4	5	2	3	14	4	5	5	4	3	4	5	30	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18	77
136	5	5	4	4	18	4	4	4	3	3	4	4	26	3	2	4	2	11	2	4	3	3	4	16	71
137	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	5	22	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	60

138	2	5	3	2	12	3	2	3	3	3	3	5	22	5	2	2	2	11	3	2	4	4	2	15	60
139	1	2	4	4	11	2	4	2	1	2	2	4	17	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	18	60
140	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	9	3	2	1	1	7	3	1	1	3	1	9	30
141	4	5	2	2	13	5	3	4	4	4	4	5	29	3	5	3	4	15	4	4	5	4	3	20	77
142	4	4	3	5	16	3	4	3	4	4	4	5	27	5	5	3	3	16	4	5	4	3	3	19	78
143	1	3	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	25
144	3	5	2	1	11	1	3	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15	4	4	5	1	5	19	65
145	5	5	3	4	17	4	5	3	4	3	4	4	27	4	4	2	2	12	2	2	5	5	5	19	75
146	3	5	4	3	15	3	5	3	3	4	5	5	28	3	3	4	3	13	3	4	5	4	5	21	77
147	4	3	2	4	13	1	4	4	4	3	4	4	24	2	3	1	2	8	2	2	5	5	4	18	63
148	2	3	3	4	12	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	16	3	5	3	5	5	21	78
149	4	5	4	4	17	2	5	4	4	3	3	5	26	3	4	4	4	15	4	3	4	4	5	20	78
150	5	3	3	5	16	5	5	5	4	3	5	5	32	5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22	87
151	5	5	3	2	15	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	89
152	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
153	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
154	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
155	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
156	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	32
157	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	27
158	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
159	4	1	2	3	10	4	1	5	4	3	4	5	26	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18	69
160	4	4	4	1	13	5	5	5	3	3	4	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23	82
161	1	2	2	2	7	3	5	1	4	4	5	1	23	5	5	1	3	14	1	4	4	4	5	18	62
162	5	3	5	4	17	4	5	5	5	3	5	4	31	5	5	5	5	20	3	5	5	4	4	21	89
163	2	2	2	1	7	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	36
164	1	5	2	2	10	3	5	1	4	4	5	5	27	5	1	4	3	13	4	4	4	4	5	21	71
165	4	2	3	4	13	3	2	5	3	2	3	4	22	4	3	4	4	15	3	3	5	1	3	15	65

166	4	5	2	3	14	3	3	3	4	3	3	5	24	3	4	3	3	13	4	3	4	3	3	17	68
167	4	4	4	1	13	5	5	5	3	3	4	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23	82
168	5	5	2	2	14	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	4	3	17	4	4	4	4	5	21	83
169	5	3	5	4	17	4	5	5	5	3	5	4	31	5	5	5	5	20	2	2	2	1	4	11	79
170	2	2	2	1	7	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	36
171	2	3	2	2	9	3	5	3	4	4	5	3	27	3	5	4	3	15	4	4	4	4	5	21	72
172	4	2	3	4	13	3	2	5	3	2	3	4	22	3	3	4	4	14	3	3	5	2	3	16	65
173	2	2	5	1	10	3	1	1	3	1	2	2	13	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	45
174	3	3	5	5	16	3	3	4	3	5	5	4	27	3	2	4	4	13	4	4	3	2	5	18	74
175	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	5	1	2	10	2	2	5	4	2	15	51
176	1	2	2	2	7	1	1	3	2	2	2	1	12	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	34
177	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	3	9	2	2	2	2	8	1	1	4	4	4	14	38
178	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
179	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
180	2	2	2	2	8	5	1	1	2	2	2	2	15	4	4	3	2	13	2	2	4	2	2	12	48
181	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
182	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
183	2	2	1	5	10	3	1	2	3	1	2	2	14	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	46
184	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	4	1	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	60
185	1	3	2	2	8	2	1	1	2	2	4	3	15	1	1	1	3	6	1	1	2	1	1	6	35
186	2	2	2	2	8	1	1	1	1	3	1	1	9	1	3	1	3	8	1	1	1	1	1	5	30
187	3	3	2	2	10	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	4	3	11	1	1	2	2	1	7	39
188	1	1	1	3	6	2	1	1	3	2	2	1	12	3	3	3	3	12	1	1	1	3	2	8	38
189	4	5	2	2	13	5	3	4	4	4	4	5	29	3	5	3	4	15	4	4	5	4	3	20	77
190	4	4	3	5	16	3	4	3	4	4	4	5	27	5	5	3	3	16	4	5	4	3	3	19	78
191	1	3	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	25
192	3	5	2	1	11	1	3	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15	4	4	5	1	5	19	65
193	5	5	3	4	17	4	5	3	4	3	4	4	27	4	4	2	2	12	2	2	5	5	5	19	75

194	3	5	4	3	15	3	5	3	3	4	5	5	28	3	3	4	3	13	3	4	5	4	5	21	77
195	4	3	2	4	13	1	4	4	4	3	4	4	24	2	3	1	2	8	2	2	5	5	4	18	63
196	2	3	3	4	12	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	16	3	5	3	5	5	21	78
197	4	5	4	4	17	2	5	4	4	3	3	5	26	3	4	4	4	15	4	3	4	4	5	20	78
198	5	3	3	5	16	2	5	2	4	3	5	2	23	5	4	2	4	15	4	1	4	5	5	19	73
199	1	1	3	2	7	5	5	5	4	3	5	1	28	1	5	5	4	15	4	4	5	5	5	23	73
200	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
201	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
202	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
203	2	2	3	3	10	2	4	3	3	2	2	2	18	2	4	1	2	9	4	2	2	2	4	14	51
204	1	4	1	4	10	2	1	1	2	1	4	3	14	1	1	3	3	8	1	4	2	1	4	12	44
205	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	1	3	8	1	1	1	1	1	5	28
206	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	3	8	1	1	2	2	1	7	35
207	3	2	2	1	8	2	1	1	2	2	2	1	11	3	1	2	3	9	1	1	1	1	2	6	34
208	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	9	2	1	1	2	6	3	1	2	1	2	9	28
209	5	4	3	3	15	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	3	3	9	3	4	5	5	3	20	59
210	1	1	2	2	6	2	1	3	1	1	1	1	10	1	3	3	1	8	1	1	1	2	2	7	31
211	2	3	3	3	11	3	5	1	5	3	5	2	24	2	1	2	2	7	2	3	5	2	5	17	59
212	1	1	3	3	8	3	1	3	1	3	1	1	13	2	1	3	1	7	1	3	1	1	1	7	35
213	2	2	2	1	7	1	3	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	8	1	3	1	1	1	7	31
214	2	3	4	2	11	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	46
215	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
216	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
217	3	2	2	4	11	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	52
218	3	2	2	2	9	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	2	3	9	1	1	2	2	1	7	36
219	2	2	4	1	9	3	1	1	3	1	2	2	13	2	2	3	4	11	3	2	2	3	1	11	44
220	4	5	2	3	14	3	3	3	4	3	3	1	20	3	4	3	3	13	4	3	4	3	3	17	64
221	4	4	4	1	13	5	5	5	3	3	4	1	26	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23	78

222	2	2	4	2	10	3	5	2	4	4	3	1	22	2	5	2	3	12	4	4	4	4	5	21	65
223	2	3	1	2	8	4	2	1	1	3	5	4	20	1	5	5	1	12	3	2	2	2	2	11	51
224	1	2	4	4	11	2	4	2	1	2	2	4	17	4	3	3	4	14	2	2	2	2	1	9	51
225	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	9	3	2	1	1	7	3	1	1	3	1	9	30
226	1	3	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	25
227	3	5	2	1	11	1	3	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	15	4	4	5	1	5	19	65
228	4	3	2	4	13	1	4	4	1	3	4	4	21	2	3	1	2	8	2	2	5	5	4	18	60
229	2	3	3	4	12	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	16	3	5	3	5	5	21	78
230	5	3	3	5	16	5	5	5	4	3	5	5	32	5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22	87
231	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	2	11	4	4	3	2	13	2	2	1	2	2	9	41
232	1	2	2	2	7	3	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	36
233	3	2	2	2	9	2	2	1	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	50
234	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	42
235	1	2	2	2	7	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	32
236	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	1	3	1	7	29

Anexo H. Base de datos de la V2 compromiso organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D2
1	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	57	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3	49
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	1	59	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2	60
4	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	33	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	29
5	5	5	4	3	3	5	2	5	5	4	3	3	5	2	2	56	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	2	2	1	55
6	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	21	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	22
7	3	4	3	4	3	5	2	4	3	2	3	3	2	3	3	47	3	5	3	3	1	3	3	2	3	4	4	2	1	1	3	41
8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	21	2	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	3	2	3	1	28
9	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	27	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	4	4	3	29
10	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	1	1	1	1	49	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	1	2	1	1	50
11	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	4	22	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	21
12	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	4	1	28	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	33
13	2	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	46	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	4	2	2	37
14	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	1	57	1	3	5	4	5	4	3	4	3	2	4	2	1	1	2	44
15	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	63	4	4	4	5	4	4	4	1	4	2	3	5	3	4	3	54
16	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	1	49	5	4	5	4	3	4	3	1	5	4	5	4	3	4	3	57
17	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	35	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	34
18	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	2	2	2	1	1	42	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	24
19	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	1	4	2	1	2	45	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	4	2	2	2	26
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	25	3	1	4	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	28
21	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	1	2	1	54	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	1	3	2	56
22	2	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	1	56	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	1	1	3	55
23	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	60	2	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	1	2	55
24	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	28	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	27
25	1	2	2	5	4	5	4	3	4	3	1	1	1	1	2	39	1	5	4	5	4	3	4	3	1	1	1	2	2	2	2	40

