

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

“JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
Y UNA PÚBLICA DE TRUJILLO, 2021”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autor (es):

Br. Lazo Balmaceda, Delia Cecilia

Br. Urteaga Mejía, Ana Flavia

Jurado Evaluador:

Presidente: Vásquez Muñoz, Juan Carlos

Secretario: Honores Morales, Renato

Vocal: Sánchez Álvarez, Edwar Isidro

Asesor:

Sotelo Sánchez, Martha Linda

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7137-2037>

Trujillo – Perú

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/19

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del jurado, nos es grato presentarles la tesis titulada “Justicia Organizacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021”, esta investigación se realizó considerando los lineamientos de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, con el objetivo de obtener los Títulos de Licenciadas en Psicología.

Esperando cumplir con los requisitos necesarios de aprobación, agradecemos de antemano las sugerencias y observaciones para perfeccionar la investigación.

Atentamente,

Las autoras

DEDICATORIA

A Dios, por su amor, por ser soporte, guiarme a través de todos estos años y ayudarme superar los obstáculos para ser capaz de seguir adelante y llegar a cumplir una de mis grandes metas.

A mi familia, por su constante apoyo a lo largo de todo este proceso de aprendizaje, por sus consejos, dedicación y ser ejemplo de esfuerzo y perseverancia para poder alcanzar las metas que me proponga.

A todas aquellas personas que estuvieron de manera incondicional brindándome fuerzas para no rendirme y prestarme su ayuda cuando más los necesitaba.

Delia Cecilia Lazo Balmaceda

A Dios, por siempre permanecer a mi lado incluso en los momentos más difíciles y darme la fortaleza para luchar por mis objetivos.

A mis padres, por cuidar de mí y motivarme a ser cada día una mejor persona. Gracias por apoyarme siempre, mis logros también son los suyos.

A todas las personas que me acompañaron en este viaje, atesoraré por siempre los momentos compartidos, los llevo en mi corazón.

Ana Flavia Urteaga Mejía

AGRADECIMIENTOS

Damos gracias a todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo y soporte en la ejecución de nuestra investigación.

A los docentes que contribuyeron con nuestra formación académica, por toda la sabiduría impartida durante nuestros años de estudio, por motivarnos todos los días a esforzarnos al máximo y por mostrarnos el valor de nuestra carrera profesional.

A nuestra asesora, la Mg. Martha Linda Sotelo Sánchez por la paciencia, los consejos y alentarnos a seguir adelante a pesar de las dificultades.

A los participantes de la investigación gracias por brindarnos su apoyo y su tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO	11
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	15
1.1.3. Justificación del estudio	15
1.1.4. Limitaciones	16
1.2. OBJETIVOS	17
1.2.1. Objetivos generales	17
1.2.2. Objetivos específicos	17
1.3. HIPÓTESIS.....	17
1.3.1. Hipótesis generales	17
1.3.2. Hipótesis específicas	18
1.4. VARIABLES E INDICADORES	18
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	18
1.5.1. Tipo de investigación	18
1.5.2. Diseño de investigación	19
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	19
1.6.1. Población muestral	19
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	22
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES.....	25
2.2. MARCO TEÓRICO.....	27

2.2.1.	Origen y evolución.....	27
2.2.2.	Definición	28
2.2.3.	Modelos teóricos de la justicia organizacional	30
2.2.4.	Teorías Psicológicas relacionadas a la justicia organizacional	35
2.2.5.	Importancia	39
2.2.6.	La realidad de los docentes en el contexto peruano	39
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	41
CAPITULO III: RESULTADOS.....		43
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS		51
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		59
5.1.	Conclusiones	60
5.2.	Recomendaciones.....	61
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS.....		62
7.1.	Referencias.....	63
7.2.	Anexos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Distribución de la población en una institución educativa privada y una pública.	
Tabla 2	40
Comparación de la justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.	
Tabla 3	41
Niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2021	
Tabla 4	42
Niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021	
Tabla 5	43
Comparación de la justicia distributiva en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021	
Tabla 6	48
Comparación de la justicia procedimental en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.	
Tabla 7	49
Comparación de la justicia interpersonal en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.	
Tabla 8	50
Comparación de la justicia informacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.	
Tabla 9	72
Prueba de normalidad de las puntuaciones de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.	

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la diferencia de justicia organizacional en una institución educativa privada y una pública de Trujillo. Fue un estudio de tipo sustantivo con un diseño descriptivo-comparativo y se realizó un muestreo de tipo censal donde se contó con la participación de 111 docentes, siendo 50 de un colegio privado y 61 de un colegio público. Se aplicó la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) adaptado por Rojas (2018), donde se obtuvo como resultados que no existen diferencias significativas de la variable en ambas poblaciones. Asimismo, los resultados de las dimensiones tampoco denotaron diferencias resaltantes, mientras que en el nivel de justicia organizacional se halló un resultado alto en la institución educativa privada y estatal.

Palabras Clave: justicia organizacional, docentes, público, privado.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the difference in organizational justice in a private and a public educational institution in Trujillo. It was a substantive study with a descriptive-comparative design and a census-type sampling was carried out with the participation of 111 teachers, 50 from a private school and 61 from a public school. The Colquitt Organizational Justice Scale (2001) adapted by Rojas (2018) was applied, where it was obtained as results that there are no significant differences of the variable in both populations. Likewise, the results of the dimensions did not denote outstanding differences either, while in the level of organizational justice a high result was found in the private and state educational institution.

Keywords: organizational justice, teachers, public, private.

CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

El trabajo es una de las áreas de mayor relevancia en la vida de las personas, ya que el grado de conformidad y bienestar percibido dentro de él influye significativamente de forma positiva o negativa en el mismo individuo, en los que lo rodean y en su desempeño (Griffin, 2010).

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de estadísticas y geografía de México se encontró que un total de 222 mil 879 personas (28,4%) en el año 2019 manifestaron haber renunciado a sus puestos de trabajo debido a no sentirse satisfechos laboralmente; además se halló que las renunciaciones por conflictos laborales o con sus superiores incrementaron en un 14, 2% (Cantillo, 2019).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2018) el salario del género masculino es mayor que el de las mujeres en un 20%. Esta diferencia responde a problemáticas como los estereotipos, la cultura y la discriminación en lugar de aspectos objetivos y cuantificables como la productividad laboral, el grado académico y experiencia.

La Justicia en el lugar de trabajo, o justicia organizacional es conceptualizada por Greenberg (1987) como la percepción que poseen los individuos en relación al reparto equitativo de los recursos, beneficios y distinciones, asimismo, la manera en que los sujetos son tratados por los demás, y, por ende, lo que distingue la persona es considerado como subjetivo.

Asimismo, la justicia organizacional es un concepto que incluye diversos factores tales como las normas, los procedimientos, las prácticas y los juicios de igualdad que se generan en las instituciones; y a su vez fomenta manifestaciones de compromiso

hacia la empresa, aumenta la efectividad laboral y la satisfacción laboral (Vaamonde, 2013; Littlewood, 2008).

No obstante, cuando un trabajador nota que el contexto en el que labora es poco justo, con un trato que favorece la desigualdad y donde no percibe reconocimiento hacia el trabajo realizado, esto podría provocar que se origine ira, frustración, bajo rendimiento, tensión, estrés, escasa motivación por alcanzar las metas planteadas (Greenberg, 2004).

Los docentes a lo largo del tiempo se han enfrentado a una realidad adversa. Ander-Egg (2005) cita entre ellos a la falta de reconocimiento tanto económico como social, el desprestigio hacia la profesión, un ambiente de trabajo con pocos incentivos, etc. Asimismo, en la actualidad la educación está sometida a cambios acelerados, lo cual trae consecuencias negativas que afectan a los maestros como falta de recursos educativos y tecnológicos, inestabilidad laboral y modificaciones del sistema educativo (Oramas, 2015). Además de ello según la investigación realizada por el Grupo de Estudios sobre Política Educacional y Trabajo Docente (2020) el contexto de pandemia ha originado un mayor uso de la tecnología en los procesos de enseñanza aprendizaje, sin embargo, el 70.3% de los docentes presentan poca experiencia en el manejo de estas herramientas.

La razón por la cual se llevó a cabo esta investigación de forma comparativa responde a las constantes manifestaciones de percepción de desigualdad entre los docentes del sector público y privado realizadas mediante reclamos públicos relacionados a la remuneración, los beneficios sociales, cantidad de trabajo y el entorno laboral.

En el ámbito nacional, el Diario La República (2020, 24 de enero) publicó la última encuesta de satisfacción laboral en la que se encontró que solo el 24% de peruanos es

feliz en su trabajo, lo cual se relaciona con lo hallado en el estudio realizado por Aptitus y difundido por Perú 21 (2018, 22 de agosto), en donde señala que el 86% de trabajadores afirmaron que podrían renunciar a su empleo actual por inadecuado clima laboral.

La realidad laboral de los docentes en el país es preocupante ya que con frecuencia se observa la realización de huelgas donde manifiestan su descontento con sus derechos laborales, como en el caso del artículo del Diario El Correo en la que más de 22 mil profesores de diferentes universidades públicas del país, llevaron a cabo una huelga nacional indefinida ante el incumplimiento de pago de la CTS y la inequidad en las remuneraciones (Ugaz, 2019).

En cuanto al contexto local, de acuerdo a Castillo (2020) en el sector empresarial privado de Trujillo existen colaboradores que reciben un trato inadecuado dentro de sus instituciones, evidenciando problemas de comunicación e indiferencia de los directivos ante las dificultades que se le presentan cuando realizan sus actividades laborales, ello repercute en sus niveles de motivación, en la libertad de opinión y compromiso organizacional.

Además, los profesionales trujillanos, egresados de la especialidad de Educación perciben los salarios más bajos del país, de acuerdo a lo revelado en el portal Ponte en Carrera del Ministerio de Educación y los sueldos oscilan entre los S/1,000 y S/1,200 (Radio Programas del Perú, 2019).

Por todo lo antes mencionado, es importante estudiar y evaluar la percepción de la justicia organizacional en los docentes, ya que esta variable causa un gran impacto en la motivación que tienen al ejercer sus funciones, su sentido de autorrealización y reconocimiento profesional, esto a su vez se ve reflejado en la interacción con la comunidad educativa y la calidad de la enseñanza impartida hacia el alumnado.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la diferencia de justicia organizacional en los docentes de una institución educativa privada y una estatal del distrito Trujillo?

1.1.3. Justificación del estudio

Esta investigación a nivel social busca evidenciar la realidad laboral experimentada por los docentes en sus centros de labores, la cual ha sido descrita como desfavorable a lo largo de los años, en donde la importancia del papel del docente ha sido relegada y su prestigio disminuido por la sociedad. De igual manera, la retribución que perciben por su labor, en comparación a otras profesiones es notablemente inferior, lo cual causa un descontento que puede repercutir en su motivación y por consiguiente en su rendimiento; por tanto, es necesario crear conciencia en los empleadores acerca de este tema, pues si los trabajadores se sienten a gusto con la compensación que se les otorga, notan un clima laboral adecuado y perciben que son valorados por su trabajo, entonces su compromiso con la enseñanza se potenciará y se dará inicio a un cambio dirigido a la mejora de la calidad educativa, donde la mayor influencia se verá reflejada en los estudiantes que al contar con una educación eficiente y docentes inspiradores se encaminarán hacia un futuro próspero construyendo una sociedad que busca el desarrollo y la mejora continua.

Es conveniente realizar el presente estudio debido a que en la realidad nacional y local está problemática ha sido poco estudiada y desarrollada a profundidad, lo cual impide comprender la visión que tienen los docentes sobre la retribución hacia su trabajo y las consecuencias a partir de ello.

A nivel teórico la investigación ampliará y actualizará la información relacionada a la variable de estudio dentro del área de la psicología organizacional, incrementará el

interés a realizar investigaciones complementarias al tema y a la vez servirá como antecedente para futuros estudios.

En cuanto a la utilidad práctica, los resultados obtenidos permitirán identificar los indicadores que deben ser evaluados para determinar los niveles de justicia organizacional en docentes, esto por consiguiente favorecerá la planificación y organización de programas de intervención con actividades y estrategias que promuevan la instauración de buenas prácticas organizacionales con el objetivo de optimizar los resultados de indicadores de la variable en diversos contextos, lo cual contribuirá a una percepción positiva de la justicia organizacional mejorando la productividad laboral y el alcance de objetivos comunes, que se traducirá en la mejora de la enseñanza y bienestar de la comunidad educativa.

En el plano metodológico, el instrumento empleado en esta investigación cuenta con una validez y confiabilidad que respalda su valor científico y su uso le otorga una vigencia actual dentro del campo de estudio de la psicología organizacional, lo cual lo posiciona como un cuestionario fiable para investigaciones similares.

1.1.4. Limitaciones

- La investigación se limitará al fundamento teórico de Colquitt acerca de la justicia organizacional.
- Los resultados de la investigación solo podrán ser generalizados a la población estudiada y a aquellas con características similares.
- La variable de la investigación ha sido estudiada en pocas ocasiones en nuestra localidad.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos generales

Determinar si existen diferencias de justicia organizacional entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2021.
- Identificar la justicia organizacional en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021.
- Establecer la diferencia de justicia distributiva en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Establecer la diferencia de justicia procedimental en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Establecer la diferencia de justicia interpersonal en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Establecer la diferencia de justicia informacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

Existe una diferencia significativa de justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una diferencia significativa de justicia distributiva en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Existe una diferencia significativa de justicia procedimental en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Existe una diferencia significativa de justicia interpersonal en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.
- Existe una diferencia significativa de justicia informacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

La variable se medirá por medio de cuatro dimensiones de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt.

-Distributiva

-Procedimental

-Interpersonal

-Informacional

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

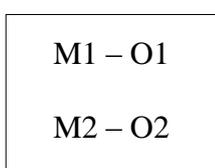
1.5.1. Tipo de investigación

De acuerdo al tipo de investigación según Sánchez y Reyes (2015) es sustantiva descriptiva, ya que busca describir diversas circunstancias o hechos, teniendo en cuenta

un enfoque teórico, para explicar las particularidades encontradas en la población estudiada.

1.5.2. Diseño de investigación

En el presente estudio se usó el diseño descriptivo comparativo, el cual hace referencia a la recopilación de información significativa en relación a un mismo tema para posteriormente definirlo en función de la comparación en los datos obtenidos. El esquema de este diseño se representa de la siguiente manera: (Sánchez y Reyes, 2006).



Donde:

M1 y M2 son cada una de las muestras

O1 Y O2 son los datos obtenidos de cada una de las muestras

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población muestral

La población está conformada por 111 docentes, de ambos sexos siendo 61 profesores de una institución pública y 50 de una institución privada. En ambos casos se contó con la participación de todos los docentes pertenecientes a las instituciones mencionadas, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Distribución de la población en una institución educativa privada y una pública.

	N	%
Privada	50	45.05
Pública	61	54.95
Total	111	100

Criterios de inclusión

- Docentes de educación básica regular de una institución educativa privada y una pública.
- Personal docente de ambos sexos.
- Adultos a partir de los 21 años.

Criterios de exclusión

- Docentes que no deseen participar voluntariamente en la investigación.
- Protocolos entregados de manera errada o inconclusa.

1.6.2. Muestreo

El muestreo de tipo censal es aquel donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (Ramírez, 1999). Asimismo, López y Fachelli (2015) precisan que la muestra censal es equivalente a la cantidad total de la población, por tanto, esta se usa cuando la población tiene pocos elementos. Este es el caso de la presente investigación, al contar con un número de participantes reducido, por ello el universo, la población y la muestra representan la misma cantidad.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Según García (1993), la encuesta es una técnica que hace uso de procedimientos estandarizados de exploración por medio de los que se recopila y analiza un conjunto de datos de una muestra representativa de una población, del que se busca examinar, describir, revelar y/o definir una serie de cualidades. De igual manera, López y Fachelli (2015) definen a la encuesta como una técnica donde se utilizan interrogantes para

obtener información de los participantes sobre conceptos relacionados a la problemática de investigación.

Instrumento

La Escala de Justicia Organizacional fue desarrollada por Colquitt (2001), ha sido adaptada al español por Rodríguez, Martínez y Sánchez (2015), mientras que en la ciudad de Trujillo fue adaptada por Rojas (2018). El instrumento tiene como finalidad la medición y la evaluación de la percepción de justicia que tienen los trabajadores sobre su centro de labores. La administración del instrumento se puede realizar de manera individual o colectiva en un tiempo de 20 a 30 minutos en trabajadores mayores de 21 años. La prueba se mide a través de una escala tipo Likert de cinco puntos, donde las alternativas corresponden a “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre” y “siempre”. La escala de justicia organizacional consta de 20 ítems, los cuales se agrupan en cuatro dimensiones: Distributiva (8,9,10,11), Procedimental (1,2,3,4,5,6,7), Interpersonal (12,13,14,15) e Informativa (16,17,18,19,20).

La validez realizada por Rodríguez, Martínez y Sánchez (2015) fue en base a la estructura interna, donde se obtuvo como resultados de CFI, NFI, IFI > 0.90 ; RMSEA < 0.08 ; de igual manera cargas factoriales estandarizadas de 0.51 a 0.93, las que son adecuadas. De igual forma ocurrió con la consistencia interna donde el valor de alpha, de acuerdo a la dimensión fue: justicia distributiva, $\alpha = .93$, justicia procedimental, $\alpha = .88$, justicia informativa, $\alpha = .94$, justicia interpersonal, $\alpha = .80$. En lo que respecta a la confiabilidad, presentó un Alfa de Cronbach entre 0.80 a 0.94. Asimismo, en relación a la confiabilidad de las dimensiones los resultados fueron: justicia distributiva ($\alpha = .93$), justicia procedimental ($\alpha = .93$), justicia interpersonal ($\alpha = .92$) y justicia informativa ($\alpha = .90$).

La adaptación de Rojas (2018), en la ciudad de Trujillo se evidenció una de validez de contenido según el criterio de los expertos ($V > 0.80$, IC 95%) relacionada a la adaptación de los ítems de las dimensiones de justicia distributiva e informacional y seis ítems de la procedimental. Igualmente, la confiabilidad fue analizada a través del coeficiente de consistencia interna Omega, mediante las cargas factoriales en la que las áreas de justicia organizacional obtuvieron valores entre 0.87 y 0.94.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar, se elaboró una carta de presentación que se envió al personal directivo de las instituciones educativas para solicitar el permiso de aplicación del instrumento. Después de obtener una respuesta positiva por parte de los directores, quienes nos brindaron las bases de datos de las planas docentes, luego de ello se realizó la digitalización del instrumento mediante Formulario de Google. Asimismo, se estableció un cronograma para la administración y envío de la prueba mediante la plataforma de Whatsapp, donde se detallaron los objetivos de la investigación y se manifestó la confidencialidad en el manejo de los datos recolectados mediante el consentimiento informado localizado al inicio del cuestionario. Por último, se realizó una clasificación de los protocolos contestados diferenciando ambos tipos de poblaciones.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los datos recabados se trasladaron al software SPSS 26 para el respectivo análisis estadístico de comparación de Justicia organizacional entre los dos grupos de docentes. Se empleó en primer orden, estadísticos descriptivos para obtener las frecuencias simples y porcentuales de dicha variable en ambos grupos de docentes. Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad de las puntuaciones obtenidas, empleando la prueba

de Kolmogorov – Smirnov, recomendada para muestras iguales o superiores a 50 personas, esta prueba fue utilizada pues determina el estadístico a usar para comparar dos grupos, tomando en cuenta la distribución de puntuaciones que presenten.

El estadístico halló a nivel de escala total, y en las dimensiones justicia procedimental y justicia informativa, distribuciones normales para los dos grupos, por tanto, para comparar ambos grupos a nivel general y en dichas dimensiones, se empleó la prueba paramétrica T de student. Por el contrario, en las dimensiones justicia interpersonal y justicia distributiva, se halló diferencias significativas con una distribución normal, por lo tanto, para comparar los niveles en estas dos dimensiones, se empleó la prueba no paramétrica U de Mann – Whitney. Ambos estadísticos posibilitaron realizar la contrastación de las hipótesis estadísticas, ingresándose los resultados en tablas según la séptima edición de las normas APA.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A Nivel Internacional

Vanegas (2021), llevó a cabo una investigación de tipo correlacional en Yotoco - Colombia con el objetivo de determinar la relación entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a una entidad pública de atención y protección a la primera infancia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. El estudio se realizó con 24 docentes, a quienes se les evaluó mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt y el cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró, encontrando como resultados que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la percepción de justicia organizacional ($p=0,00$).

Kvitko, Baldissarelli, Fernandes, Ramos, y Heinz (2020), efectuaron una investigación de tipo descriptivo en Santa Catarina - Brasil que tenía como objetivo identificar la percepción de justicia organizacional en profesores de universidades privadas, con una muestra de 493 profesores a los cuales se les evaluó a través de la escala de percepción de justicia de los profesores de educación superior de Rego, donde se halló que la mayoría de educadores percibe la justicia informacional en 66,5%, en la justicia interpersonal fue de un 30,2%, en justicia procedimental fue de un 62,7% y en la justicia distributiva de recompensa fue de 76,9%. Por tanto, se puede concluir que los docentes poseen una visión positiva de la justicia organizacional en todas sus áreas.

Yilmaz (2010), desarrolló una investigación de tipo descriptivo en Kütahya – Turquía que tuvo como fin determinar la justicia organizacional en docentes de secundarias públicas y si estas percepciones difieren según género, edad, antigüedad, rama, antecedentes educativos, el número de estudiantes y de profesores; teniendo como muestra a 222 docentes a los cuales se les aplicó la Escala de Colquitt,

encontrando que la puntuación media ($x= 3.75$) de los docentes respecto a la justicia organizacional corresponde a la respuesta “estoy de acuerdo”, por tanto se puede concluir que los docentes tienen una visión positiva de justicia organizacional pero estas percepciones difieren según la edad, antigüedad, número de estudiantes, y no lo hacen de aspectos como género, rama, nivel educativo y número de docentes.

A Nivel Nacional

Carrión (2020), ejecutó una investigación de tipo descriptivo en Piura – Perú, la cual tenía como objetivo establecer el nivel de justicia organizacional en docentes de un colegio nacional, teniendo como muestra a 29 docentes, a quienes se les aplicó la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados mostraron que el 86,2% de docentes tiene una percepción eficiente y el 13,8% presenta una percepción regular. Por tanto, se concluye que la mayor parte de educadores concibe a la justicia organizacional como eficiente.

Quevedo (2020), llevó a cabo una investigación de tipo correlacional en la ciudad de Trujillo con la finalidad de consignar la relación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca, teniendo como muestra a 61 docentes a los cuales se les aplicó la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la Encuesta de Bienestar en el trabajo de Schaufeli y Bakker. Los resultados manifiestan que en la variable justicia organizacional hay una prevalencia del nivel medio (50.8%) y en la variable bienestar en el trabajo predomina el nivel alto con un 98.4%, asimismo se concluye que las dos variables se encuentran relacionadas positiva y significativamente.

A Nivel Regional y Local

Segura (2020) realizó un tipo de investigación correlacional desarrollada en la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivo delimitar la influencia de la justicia organizacional en la productividad laboral y el desarrollo organizacional en 51 docentes de la Institución educativa Alexander Graham Bell. Para ello se administraron 3 instrumentos, los cuales fueron contruidos por el autor de la investigación. Los resultados evidenciaron que el 56.9% de los maestros presentan un nivel alto de justicia organizacional, el 58.8% un nivel alto de productividad laboral y de desarrollo organizacional. De igual manera, mostraron que existe una influencia directa y significativa de la justicia organizacional sobre la productividad laboral y el desarrollo organizacional.

Varas (2020), realizó una investigación de tipo correlacional con el objetivo de establecer la relación entre justicia organizacional y engagement en profesores de una institución educativa pública de Trujillo, con una muestra de 98 participantes a los que se evaluó a través de la Escala de Justicia Organizacional y la Escala Utrecht de Engagement. Los resultados indican que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($r= 0,334$, $p<.0,01$), llegando a la conclusión de que estas dos variables se encuentran relacionadas.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Origen y evolución

Considerando los inicios de la justicia organizacional, según Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) diferencian entre la perspectiva filosófica de la justicia y el enfoque de las ciencias sociales. En referencia a esto indican que la filosofía busca determinar los

comportamientos que son en esencia justos; mientras que los investigadores de las ciencias sociales centran su atención en la percepción de lo que las personas consideran justo y los efectos en torno a esas evaluaciones.

Mientras que el tiempo avanzaba el concepto de justicia organizacional ha ido evolucionando, la primera aproximación está dada por Adams (1965) en la Teoría de la Equidad, donde describe a la justicia por medio de una comparación social, es decir, a través del balance entre los aportes que se brinda a la empresa (conocimientos, capacidades, esfuerzo) y lo que se obtiene por este trabajo (salarios, beneficios, reconocimientos). Por último, este resultado será comparado con los demás compañeros de trabajo.

Entonces, cuando los colaboradores perciben equilibrio, sentirán que el intercambio es justo, si sucede lo contrario provocará una sensación de desigualdad.

Los estudios e investigaciones realizadas en justicia organizacional han tenido un mayor apogeo durante los últimos veinte años, ya que se han desarrollado diversas teorías aplicadas a las organizaciones y la gestión de recursos humanos tiene un mayor impacto en las empresas (Mladinic & Isla, 2002), es por ello que Omar (citado en Fierro, 2016) refiere que el concepto de equidad constituye un factor fundamental para la delegación de recursos, recompensas y beneficios de los empleados, sin dejar de lado la importancia del buen trato dentro del centro de labores.

2.2.2. Definición

Colquitt (2001) define a la justicia organizacional como la agrupación de cogniciones que se forman a partir de la valoración de hechos, circunstancias y comportamientos considerados como justos o injustos que se desarrollan dentro del contexto laboral.

Para Greenberg & Scott (citado por Castillo, 2020) la justicia organizacional comprende toda impresión de equidad que los trabajadores observan en la compañía y favorece a un espacio laboral idóneo. De igual manera se entiende como la disposición de la organización para identificar y distribuir de forma igualitaria las distinciones, recursos y beneficios entregados a los colaboradores (Patlán, Flores, Torres y Hernández, 2014).

La justicia dentro del ámbito organizacional se establece por medio de las percepciones que tienen los trabajadores sobre la manera de actuar de sus líderes en la institución a la que pertenecen (Greenberg, 2011). En este sentido, según Arias (2017), es relativa puesto que un sujeto puede catalogar de justo algo que para otra persona puede ser injusto. No obstante, la justicia organizacional de acuerdo a Bies & Greenberg (citado en Arias, 2017) también se puede considerar una construcción social, puesto que, los colectivos generalmente forman ideas compartidas del término justicia.

Según Folger & Cropanzano (1998), la justicia organizacional radica en las directrices que permiten decidir sobre la repartición de tareas, salarios, recompensas, sanciones, y líneas de carrera, así como también se relaciona con la calidad de interacción entre la totalidad de los integrantes de la empresa y los valores que son base de estas relaciones, los cuales hacen que sean percibidas como justas.

Asimismo, Vega y García (2012) manifiestan que la justicia organizacional representa un protocolo organizacional que implica la existencia de una mayor destreza en la delegación de funciones y la realización de tareas, con el fin de propiciar un adecuado entorno laboral y de respeto.

2.2.3. Modelos teóricos de la justicia organizacional

Modelo de Colquitt

Dentro de su modelo teórico, Colquitt (2001) señala que la actitud, la forma de responder y relacionarse del colaborador con la compañía, está supeditada a una apreciación adecuada o inadecuada que construya en base a las pautas para brindar los recursos necesarios en la realización de tareas, propiciar un ambiente de trabajo participativo, trato y retribución equitativa, y reconocimiento de logros; refiriendo a todo ello como justicia organizacional.

Asimismo, la justicia se muestra a través del trato entre los colaboradores como el respeto hacia la diversidad de pensamiento, creencias y sentimientos, también la habilidad de los superiores para comunicarse y guiar a los colaboradores en la realización de sus funciones (Rodríguez et al., 2015).

Estudios realizados sobre la justicia organizacional indican que las percepciones de equidad en el centro de labores tienen influencia en las actitudes y conductas en el trabajo (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001).

Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata, & Rich, (2012) llevaron a cabo una investigación en la que indagaron qué tipo de confianza explicaba mejor la relación entre la justicia organizacional y el desempeño laboral. En consiguiente, diferenciaron entre el concepto de la confianza basada en la cognición, enfocada en la credibilidad, reputación y profesionalismo de la contraparte, y la confianza basada en el afecto, que comprende al cuidado, preocupación y comprensión que tienen el empleador y el trabajador entre sí. Los resultados revelaron que el impacto de la justicia organizacional en el desempeño laboral estuvo influenciado por la confianza, en donde la confianza cognitiva genera una consecuencia sobre la incertidumbre y la confianza afectiva produce un efecto en la percepción de las responsabilidades.

La justicia percibida por el trabajador fomenta el compromiso, confianza y responsabilidad hacia el empleador, lo cual genera que la percepción de justicia sea recíproca y se manifieste por medio de actitudes positivas en el trabajo, conductas de ayuda y un mejor desempeño laboral (Colquitt, Greenberg & Scott, 2005).

Asimismo, en una investigación reciente se halló que, la justicia organizacional tiene un fuerte impacto con el apoyo organizacional percibido, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo con la empresa (Rupp, Shao, Jones, & Liao, 2014).

De igual manera, es importante que la empresa no cuente con ningún tipo de sesgo para que el trabajador sea capaz de desempeñarse adecuadamente y ser productivo en la ejecución de sus labores (Leventhal, 1980).

Justicia distributiva

Homans (citado por Fierro, 2016) postula que la justicia distributiva supone una relación de intercambio, entre los conceptos de inversión y beneficio. El primero entendido como los aportes personales tales como: destrezas, esfuerzos, educación, experiencia, etc. Mientras que el segundo concepto se refiere a lo que la persona recibe a cambio y puede ser valorado como positivo o negativo, por ejemplo: salario, estatus o condiciones laborales.

Para Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007) la justicia distributiva tiene tres componentes:

1. Igualdad: Referida a otorgar las mismas oportunidades para todos los que laboran.
2. Necesidad: Consiste en que la distribución debe efectuarse tomando en consideración las diferentes necesidades de los trabajadores.
3. Equidad: Se basa en el balance entre lo que un empleado contribuye y lo que consigue, en relación con lo que los demás proporcionan y a la vez adquieren.

Los colaboradores al analizar lo que reciben con respecto a sus honorarios y beneficios, deducen equidad o desigualdad en las oportunidades de conseguir una remuneración acorde a su desempeño (Cochachín, 2018).

Justicia procedimental

Niehoff & Moorman (1993) indican que la justicia de procedimental se centra en la visión de igualdad sobre las políticas, reglas y operaciones en las que se cimentan las decisiones que la compañía toma en función a los colaboradores. Es por ello que las personas forman una percepción de justicia fundamentada por la imparcialidad de los procedimientos que lleva a cabo la organización (Shahzad, Murad, Kitchlew, & Zia, 2014).

Leventhal (citado por Cohen-Charash, 2001), formula que para que un procedimiento sea apreciado como justo, debe cumplir con los siguientes aspectos:

- Consistencia: Los procedimientos deben ser coherentes tomando en cuenta factores como el tiempo, etc.
- Libre de sesgos: Los procedimientos bajo ninguna circunstancia pueden favorecer a alguien sobre los demás.
- Precisos: Deben ser claros y concisos con la información usen en el proceso.
- Corregibles: Esto se refiere a que los procedimientos pueden estar sujetos a cambios.
- Representativo: Toma en cuenta las necesidades y opiniones de todos los involucrados en el proceso
- Principios éticos: Debe seguir los lineamientos de los valores morales y éticos elementales.

Forger & Konovsky (1989) en sus diversos estudios concluyeron que los procedimientos catalogados como justos eran cuando los trabajadores se sentían parte

de la conformación de estos debido a que influía directamente en el desarrollo de sus funciones.

Para Del Olmo (citado por Condoy, 2015) cuando los trabajadores de una empresa aprecian que los medios usados para repartir los resultados son inadecuados o sesgados, no se verán motivados a dedicar un esfuerzo considerable en el trabajo ya que si su rendimiento no es valorado de forma justa por ende no recibirán la recompensa que creen merecer.

Justicia interpersonal

Esta comprende la dignidad y el respeto con qué las personas son tratadas dentro de una organización. Una transacción interpersonalmente justa evita la intolerancia, los malentendidos, etc (Cropanzano & Molina, 2015).

Para Greenberg (2011), el fundamento de este tipo de justicia trata sobre la conformación de relaciones sociales basadas en el respeto entre colegas y directivos del lugar de trabajo.

Justicia informacional

La justicia informacional comprende las percepciones que tienen los empleados con respecto a la forma en que los dirigentes exponen y comunican lo que deciden y los procesos usados para alcanzarlas (Patlán, et al., 2014).

Rodríguez, Martínez, y Salanova (2014) refieren que es la explicación de las medidas tomadas por los directivos con el objetivo de impulsar el intercambio social con los empleados para así amplificar el compromiso laboral y salvaguardar un adecuado clima relacional.

Según lo expresado por Ferreira et al.(citado por Peña y Palacio, 2016) los individuos en una institución valoran recepcionar información acerca de los eventos importantes que se suscitan en el trabajo y recibir la retroalimentación correspondiente a sus quehaceres.

La información que recibe el colaborador con respecto al modo en que debe llevar a cabo su labor, las expectativas de la empresa sobre el mismo, la visión de su desempeño, las políticas, normativas y procedimientos, influye significativamente en la calidad de sus resultados (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010).

Mladinic & Isla (2002) manifiestan que para lograr una justicia informacional óptima se deben implementar estrategias comunicativas eficaces en la organización, también contar con líderes que posean habilidades para hacer llegar su mensaje a todas las personas que conforman su equipo de trabajo y del grado de implicancia en los asuntos importantes para la organización.

Colquitt en su modelo de justicia organizacional propone cuatro componentes para describirla, esto se ve reflejado en la realidad docente en factores como la remuneración, las normas y políticas de las instituciones educativas y magisterios, la calidad de las relaciones interpersonales entre colegas y superiores, y los canales de comunicación que hacen llegar la información referida de los procesos.

Modelo de Niehoff y Moorman

Según Niehoff & Moorman (citado en Patlán, et al., 2014) definen a la justicia organizacional como una serie de impresiones de los colaboradores respecto a la equidad y trato imparcial dentro de la compañía, delimitándola mediante tres variables: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional. Por tanto, la distributiva se centra en las retribuciones otorgadas a los trabajadores como las compensaciones y

sanciones. En relación a la procedimental, esta hace referencia a la visión de justicia e igualdad relacionadas a las políticas de la institución, basándose en ellas para la argumentación de las decisiones realizadas con los trabajadores tales como los salarios, ascensos y normativas para incremento del salario. Por último, la interaccional es comprendida como la impresión de justicia, integridad, cordialidad y el compromiso organizacional del personal directivo con los empleados de la empresa (Tanta y Reyes, 2019).

Los modelos de Colquitt y Niehoff y Moorman comparten la misma esencia y los criterios requeridos para la conformación de la percepción de justicia organizacional, ambos tienen en consideración las retribuciones e incentivos que se deben otorgar a consecuencia del esfuerzo plasmado en la ejecución de las funciones, la utilización de métodos transparentes y equitativos en la toma de decisiones e instauración de políticas empresariales, así como la importancia de las formas de interacción entre los colaboradores. No obstante, el modelo de Colquitt aporta una nueva dimensión a evaluar, que hace referencia a llevar a cabo una comunicación fluida y pertinente entre todos los miembros de la organización; este nuevo enfoque complementa la visión de justicia organizacional y perfecciona el modelo teórico.

2.2.4. Teorías Psicológicas relacionadas a la justicia organizacional

Teoría de la disonancia cognitiva

Festinger (1957), propone la teoría de la disonancia cognitiva en la que sostiene que cada una de las personas posee de manera innata sentimientos de equidad, los cuales entran en actividad por el proceso de comparación social con el medio, que en muchos casos produce una discrepancia cognitiva entre dos tipos de información opuestas, ante ello nace la incertidumbre o duda que genera la disonancia cognitiva; esta se interpone

al momento de actuar ya que procurará solucionar o disminuir el malestar psicológico mediante una evaluación de los aspectos positivos y negativos de cada elemento. El resultado de la disonancia acontece cuando uno de los dos factores o elementos se cataloga como más atrayente en comparación al otro, por ello es que las convicciones, percepciones y valores se recalifican con la finalidad de que guarden relación con la conducta a seguir (Ortiz, 2018).

En lo que respecta a la población de estudio, se podría desencadenar un conflicto de ideas en los docentes, si bien reconocen su trabajo como importante, la retribución que reciben por ello no es equitativa con el esfuerzo y la dedicación empleada en sus funciones.

Teoría de la equidad

Por otro lado, Adams (1965) encuentra sus orígenes en la teoría de la equidad para explicar la justicia organizacional, en la cual los trabajadores forman juicios comparativos entre las contribuciones laborales tanto cualitativas como cuantitativas (nivel de formación académica, de habilidades, productividad, aportes, etc) y lo retribuido por laborar (ascensos, reconocimiento, salario, clima laboral, etc.). Así también el trabajador adquiere un porcentaje de esta comparación, la cual será contrastada con la apreciación de las contribuciones y asignaciones de alguno de sus colegas de la organización.

Todo este proceso se considera subjetivo, puesto que cada colaborador adjudica una estimación diferente a las contribuciones laborales y a los resultados del trabajo, y de la comparación entre los porcentajes de los esfuerzos y recompensas, comprendiendo lo que recibe la persona y estima como valioso, tanto económicamente como de valor social (Ortiz, 2018). De igual manera, toda organización cuenta con singularidades que

la distinguen de otras, aquello refiere que existen formas de interactuar y su efectividad dependerá de su ajuste al grupo de trabajo (Rodríguez, 2001).

Entonces se puede apreciar que las personas actúan de acuerdo a las motivaciones, por tanto, buscan satisfacer sus necesidades y cuando estas se cumplen, aumenta la percepción de equilibrio y bienestar (Robbins y Coulter, 2005).

En relación a lo analizado anteriormente, los docentes después de llevar a cabo una evaluación de su realidad laboral, efectúan una comparación entre la compensación y beneficios que se reciben en el sector privado y estatal, y a su vez examinan y contrastan la situación laboral de otras profesiones.

Teoría de la motivación humana

Maslow en su teoría de la motivación humana, estableció una jerarquía de necesidades en la que para alcanzar la cúspide se debe cumplir un orden secuencial. Maslow manifiesta que al no satisfacer alguno de los niveles evitaría el paso al siguiente eslabón. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas, que son aquellas relacionadas a la supervivencia (alimentación, salud, descanso). Luego están las necesidades referidas a la seguridad (vivienda, empleo, leyes). En tercer lugar, se abordan las necesidades sociales (afecto, interacción, sentido de pertenencia). Posteriormente surgen las necesidades de estima (reconocimiento, respeto, reputación). Por último, la cúspide está conformada por la necesidad de autorrealización, la cual se refiere al desarrollo del potencial personal (Maslow, 1954).

La necesidad de autorrealización se relaciona estrechamente con el contexto laboral, donde los individuos procuran desarrollar sus capacidades para conseguir resultados óptimos que impacten positivamente en la productividad de su organización. Una persona satisfecha con sus logros en su centro de labores, se traduce en una satisfacción

plena de esta necesidad y en una constante motivación para perseguir nuevos retos. Es así que la justicia y la equidad se convierten en requisitos indispensables para la satisfacción integral de las necesidades, si estos conceptos se ven vulnerados, también lo serán las necesidades (Vásquez, Aranda-Beltrán y Contreras, 2019).

De acuerdo a lo mencionado por Maslow, para que los maestros se sientan autorrealizados será necesario satisfacer las necesidades básicas que se requieren para vivir de manera óptima, poseer estabilidad económica, tener relaciones interpersonales positivas, desarrollarse profesionalmente, y sentir el afecto y reconocimiento de la comunidad educativa.

Teoría del Intercambio Social

Homans (1971), considera que toda interacción entre dos personas es un intercambio, donde ambos sujetos esperan obtener recompensas de ella y se prolonga si sus expectativas se validan. Asimismo, en los intercambios sociales las personas tienen el objetivo de incrementar sus ganancias y reducir sus costos, evaluando los costos en relación a los beneficios que se obtienen. Es así que el resultado general de una interacción está basado en los beneficios y los costos (Griffin, 2003).

Según Cropanzano y Mitchell (2005), los intercambios entre los individuos tienen como fundamento a las reglas y normas formuladas de manera implícita o directa que suelen ser de reciprocidad. En la Teoría del Intercambio Social aplicada a las empresas se evalúan los intercambios sociales entre los trabajadores para predecir futuros comportamientos de reciprocidad (Blau, 1964) al igual que el impacto en la actitud y la productividad (Brandes, Dharwadkar & Wheatley, 2004).

2.2.5. Importancia

De acuerdo con Cropanzano et al. (2007) la justicia organizacional le otorga diversas ventajas a las empresas y los colaboradores, entre ellos se encuentran el incremento de la confianza y compromiso organizacional, la optimización del desempeño en los trabajadores, el aumento de la satisfacción en los clientes y además reduce las situaciones conflictivas. De igual manera, De Boer et al. (2002) sostienen que, si los trabajadores observan que se les da un trato igualitario en donde laboran, esto se traduce en una actitud positiva hacia el trabajo, los dirigentes y la empresa. Sin embargo, si el trabajador percibe que es tratado injustamente entonces esto traería como consecuencia la aparición de desmotivación, angustia e insatisfacción laboral.

Finalmente, Cropanzano et al. (2001), manifiesta que la justicia organizacional es un requerimiento indispensable para el buen manejo de una empresa, puesto que beneficia la efectividad del trabajo, y en contraparte la injusticia puede generar el deterioro de las relaciones entre los colaboradores de la institución.

2.2.6. La realidad de los docentes en el contexto peruano

En el Perú, la docencia es una carrera percibida como beneficiosa en relación a que proporciona incentivos como la estabilidad, vacaciones extensas, una jornada flexible con menos horas de trabajo que otras carreras (Saavedra, 2004). Asimismo, esta profesión cuenta con autonomía en la ejecución de sus labores con respecto a otras ocupaciones, lo cual genera un menor impacto de la jerarquía organizacional (Kvitko et al., 2020).

De igual manera, el gobierno del Perú ha implementado nuevas políticas que realcen la profesión del docente en el sector público y privado, por medio de metodologías y estrategias que sitúan a la docencia como un trabajo atractivo, así como también

implementar mejoras en las condiciones laborales (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016).

En cuanto a las edades de los docentes peruanos, se puede observar que en el sector público hay una mayor presencia de profesores mayores, estadísticamente por cada docente menor de 30 años hay 5 mayores de 50 años (MINEDU, 2016). Por otro lado, en las escuelas privadas se encuentra un gran número de docentes jóvenes, donde los profesores menores de 24 años supera por once veces a los de instituciones estatales con la misma edad (Díaz y Ñopo, 2016).

En relación al salario percibido en docentes de colegios privados oscila entre S/900 y S/3100 al mes, mientras que los ingresos de profesores del sector público varían entre los S/2400 hasta S/6700 (Radio Programa del Perú, 2021). También, de acuerdo a Díaz y Ñopo (2016), entre el 20% y 27% de los docentes peruanos tienen un empleo adicional que les genera otro ingreso para su sustento.

En el sector público, se ha implementado la ley de la reforma magisterial N°29944 que busca incrementar los salarios de los docentes tomando en cuenta el desempeño (Díaz y Ñopo, 2016). Esta política se basa en la meritocracia, donde el ascenso es consecuencia del mérito personal descartando criterios como la clase social, la etnia y la cultura (Sime, 2012).

Por otro lado, Díaz y Saavedra (2000), sostienen que en las escuelas del estado las reglas, políticas y procesos son dirigidos por instituciones intermediarias gubernamentales, donde los procedimientos se caracterizan por ser largos y burocráticos, lo cual puede ser percibido como tedioso y poco agradable.

En el ámbito privado, las políticas y normas son gestionadas por el personal directivo, por lo que está dentro de su control el pago de las planillas y fomentar la

incorporación de incentivos, recompensas y aumentos de sueldo (Díaz y Saavedra, 2000).

No obstante, Díaz y Saavedra (2000), sostienen que en las escuelas del estado las reglas, políticas y procesos son dirigidos por instituciones intermediarias gubernamentales, donde los procedimientos se caracterizan por ser largos y burocráticos, lo cual puede ser percibido como tedioso y poco agradable.

Actualmente debido a la pandemia se ha implementado el trabajo remoto en el sector educativo, esto ha originado que se haga uso de plataformas virtuales para la comunicación entre los docentes y superiores, ellas favorecen el trabajo colaborativo y la accesibilidad a las reuniones (Cedrola, 2017).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

La justicia organizacional se concibe como aquellas percepciones que los colaboradores poseen acerca de lo que consideran justo en la compañía para la que laboran (Colquitt, 2001).

La justicia distributiva se define como la percepción de equidad relacionada con la forma de distribución de resultados en términos de remuneración, ascensos y recompensas (Colquitt et al., 2013).

La justicia procedimental hace referencia a la justicia en cuanto a las normas o procesos que se usan para establecer la distribución de las asignaciones entre los trabajadores (Colquitt, 2001).

La justicia interpersonal se basa en el grado de respeto y cordialidad que los trabajadores perciben en el trato por parte de sus pares y superiores (Colquitt, 2001).

La justicia informacional se centra en la calidad de la información que los trabajadores reciben sobre la toma de decisiones o cambios de la organización utilizando medios oportunos y precisos (Colquitt et al., 2013).

CAPITULO III: RESULTADOS

Tabla 2

Comparación de la justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	I.E. Privada	I.E. Pública	T de Student
Media	77.2	75.2	t = -.0845
D.E.	14.2	9.7	p = .400
N	50	61	

En la tabla 2 se presentan los resultados de la comparación de la justicia organizacional entre docentes de un colegio privado y docentes de una institución pública, obtenidos mediante el estadístico T de Student, el cual no detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre los dos grupos de docentes.

Tabla 3

Niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2021.

	N	%
Justicia Organizacional		
Bajo	0	0.0
Medio	22	44.0
Alto	28	56.0
Justicia Distributiva		
Bajo	5	10.0
Medio	23	46.0
Alto	22	44.0
Justicia Procedimental		
Bajo	5	10.0
Medio	24	48.0
Alto	21	42.0
Justicia Interpersonal		
Bajo	0	0.0
Medio	7	14.0
Alto	43	86.0
Justicia Informativa		
Bajo	2	4.0
Medio	17	34.0
Alto	31	62.0
Total	50	100.0

En la tabla 3 se aprecian los niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en los docentes de una institución educativa particular, observándose que en las dimensiones Justicia Distributiva y Justicia Procedimental, sobresale el nivel medio; asimismo, a nivel general y en las dimensiones Justicia Interpersonal y Justicia Informativa, se halló predominio del nivel alto.

Tabla 4

Niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021.

	N	%
Justicia Organizacional		
Bajo	0	0.0
Medio	25	41.0
Alto	36	59.0
Justicia Distributiva		
Bajo	6	9.8
Medio	30	49.2
Alto	25	41.0
Justicia Procedimental		
Bajo	3	4.9
Medio	43	70.5
Alto	15	24.6
Justicia Interpersonal		
Bajo	0	0.0
Medio	8	13.1
Alto	53	86.9
Justicia Informativa		
Bajo	0	0.0
Medio	25	41.0
Alto	36	59.0
Total	61	100.0

En la tabla 4 se muestran los niveles de justicia organizacional y de sus dimensiones en los docentes de una institución educativa pública, observándose que en las dimensiones Justicia Distributiva y Justicia Procedimental, resalta el nivel medio; por otro lado, a nivel general y en las dimensiones Justicia Interpersonal y Justicia Informativa, se halló predominio del nivel alto.

Tabla 5

Comparación de la justicia distributiva en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	I.E. Privada	I.E. Pública	U de Mann – Whitney
Rango promedio	56.98	55.2	U = 1476
Suma de rangos	2849	3367	p = .770
N	50	61	

En la tabla 5 se muestran los resultados de la comparación de la dimensión justicia distributiva entre docentes de un colegio privado y un público de Trujillo, estimados a través de la prueba no paramétrica U de Mann – Whitney, la misma que no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos.

Tabla 6

Comparación de la justicia procedimental en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	I.E. Privada	I.E. Pública	T de Student
Media	24.8	23.6	t = -1.252
D.E.	6.0	4.0	p = .214
N	50	61	

En la tabla 6 se visualizan los resultados de la comparación de la dimensión justicia procedimental entre docentes de una escuela privada y una pública, por medio de la prueba T de Student, la cual no encontró diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos comparados.

Tabla 7

Comparación de la justicia interpersonal en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	I.E. Privada	I.E. Pública	U de Mann – Whitney
Rango promedio	58.47	53.98	U = 1401.5
Suma de rangos	2923.5	3292.5	p = .449
N	50	61	

En la tabla 7 se observan los resultados de la comparación de la dimensión justicia interpersonal entre docentes de una institución educativa privada y una pública, hallados mediante el estadístico U de Mann – Whitney, el cual no encontró diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre los dos grupos de docentes.

Tabla 8

Comparación de la justicia informativa en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	I.E. Privada	I.E. Pública	T de Student
Media	19.7	19.4	t = -.351
D.E.	4.4	3.7	p = .726
N	50	61	

La tabla 8 evidencia los hallazgos de la comparación de la dimensión justicia informativa entre docentes de un colegio privado y un público de Trujillo, estimados mediante el estadístico paramétrico T de Student, el cual no detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos grupos.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

La justicia organizacional se entiende como el conjunto de pensamientos que se originan a partir de la interpretación y valoración de hechos, situaciones y conductas percibidos como justos o injustos que se forman dentro del ambiente laboral Colquitt (2001).

El objetivo de la presente investigación fue determinar la diferencia del nivel de justicia organizacional en docentes de una escuela privada y una pública de Trujillo, para dar a conocer su realidad laboral en cuanto a la percepción de justicia en su contexto e igualmente afianzar la importancia del rol docente para una educación de calidad que tiene un impacto en el desarrollo de nuestra sociedad.

En relación al objetivo general del estudio, de acuerdo a los datos encontrados en el análisis de resultados se demostró que no existen diferencias significativas en ambas poblaciones. La evidencia de puntajes semejantes en profesores de colegios privados y públicos se podrían argumentar en que el ejercicio de la docencia en todos los sectores cuenta con las mismas funciones y beneficios tales como flexibilidad de horarios, estabilidad laboral, períodos vacacionales largos y una jornada de trabajo de menos extensión horaria con respecto a otras profesiones, (Saavedra, 2004). Además, en los últimos años el gobierno peruano ha buscado implementar nuevas políticas que revaloricen la carrera profesional del docente en todos los sectores del país, mediante medidas y estrategias posicionan a la docencia como una opción laboral atractiva que favorezca su desarrollo dentro de la institución, así como otorgarle óptimas condiciones laborales (MINEDU, 2016).

En cuanto al análisis de los niveles de justicia organizacional, se encontró que predomina el nivel alto en ambos grupos, lo cual coincide con investigaciones anteriores como la de Carrión (2020) en el contexto peruano, también en el brasileño con el estudio de Kvitko, Baldissarelli, Fernandes, Ramos, y Heinz (2020), y en la realidad turca con Yilmaz (2010), esto indicaría que los docentes perciben que las reglas implementadas para decidir sobre la distribución de actividades, incentivos, castigos, sueldos, posiciones organizacionales, oportunidades, además

de la interacción tanto con los compañeros como con los jefes y las normas sociales que fundamentan estas relaciones (Folger y Cropanzano, 1998) son adecuadas y percibidas como justas. Esto es confirmado por investigaciones realizadas acerca de la justicia organizacional, las cuales demuestran que las percepciones de equidad en la organización tienen influencia en las conductas y actitudes laborales (Colquitt et al., 2001). De igual manera, un estudio reciente reveló que la justicia organizacional tiene una influencia significativa con la satisfacción laboral, el compromiso afectivo con la institución y la percepción de apoyo organizacional (Rupp et al., 2014). En esa misma línea la investigación de Vanegas (2021) estudió la relación entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una institución pública donde los resultados demostraron la correlación significativa entre ambas variables.

Asimismo, se obtuvieron niveles similares de justicia organizacional en estudios como los de (Quevedo, 2020; Segura, 2020; Varas, 2020), donde se comprobó la relación e influencia de la variable con conceptos de bienestar en el trabajo, productividad y desarrollo organizacional y engagement, respectivamente, lo que refleja la trascendencia del papel que cumple la justicia para los colaboradores ya que esta repercute significativamente en la eficiencia dentro de las instituciones y las experiencias satisfactorias que los trabajadores vivencian a consecuencia de laborar en una empresa que obedece a sus expectativas, lo cual es un indicador para el establecimiento de la imagen que los individuos forman de la organización (Vaamonde, 2013). Los trabajadores aprecian el ser partícipes en la toma de decisiones, recepcionar oportunamente la información sobre los eventos importantes y recibir el feedback respecto a su conducta, todo ello incrementa el orgullo y la identificación con el grupo y esto, a su vez, conlleva a una vinculación emocional con la institución (Ferreira, Assmar, Souto, Omar, Uribe-Delgado, Terrones y Flores, 2006). Por otro lado, Cohen-Charash & Spector (2001), determinaron que cuando los procesos son percibidos como injustos, se perjudica el compromiso y la confianza

organizacional, se producen sentimientos de insatisfacción en el trabajo, escasa motivación, falta de productividad, ausentismo e intenciones de terminar la relación laboral (Bidarian & Jafari, 2012). Basándose en la teoría del intercambio social (Blau, 1964; Colquitt et al., 2013) se puede argumentar que la injusticia también disminuye la confianza en los superiores y genera incertidumbre en los trabajadores en relación al comportamiento futuro de los líderes organizacionales, puesto que no se respetan los fundamentos de la justicia.

En la dimensión de justicia distributiva, los niveles de ambos sectores se encuentran en su mayoría en un rango de medio y alto, por lo tanto, los docentes sienten que lo que se les retribuye por su trabajo es justo, es decir, luego de haber analizado lo obtenido en relación a las normativas de distribución de beneficios, identifican igualdad al tener las mismas oportunidades de alcanzar una remuneración equitativa (Cochachín, 2018). Asimismo, la teoría de Maslow (1954) ratifica la importancia de cubrir las necesidades humanas, considerando indispensable satisfacer las necesidades básicas y las complejas para poder lograr una satisfacción plena, en el caso de la población de estudio, se percibe que el salario otorgado provee lo necesario para tener estabilidad económica.

Cabe resaltar que en la dimensión de justicia procedimental se observó que si bien en ambas poblaciones predomina el nivel medio, en el sector público se evidencia un margen de diferencia importante de 46% entre el nivel alto y medio; lo cual nos indica que los maestros si bien perciben un nivel mayoritariamente adecuado en esta dimensión, consideran que se podrían mejorar las reglas y procedimientos que se utilizan en la toma de decisiones en su centro de labores, así como su metodología de aplicación; esto podría justificarse según Díaz y Saavedra (2000) quienes consideran que en las escuelas estatales las normas, políticas, trámites y procedimientos son regulados por entidades intermedias del gobierno, donde existen trámites extensos y burocráticos que pueden ser tediosos y desagradar a la plana docente.

A su vez, en la dimensión de justicia interpersonal se obtuvieron los puntajes porcentuales más altos en comparación a las demás áreas evaluadas de la variable, ello evidencia que existe un trato cordial y respetuoso entre los miembros de la organización, donde se aceptan distintos puntos de vista y se prima a la amabilidad como base de la interacción entre colaboradores; esto coincide con lo reportado por Carrión (2020) quién en su investigación mostró resultados similares. En ese sentido, esto indicaría que dentro de las instituciones educativas las relaciones tanto entre pares como con las autoridades se fundamentan en el respeto de la dignidad de la persona (Greenberg, 2011).

En la dimensión de justicia informativa se reflejan niveles altos en colegios públicos y privados, lo que demuestra la inclusión de todo el personal educativo en la difusión de la información procedente de las autoridades institucionales, ello se puede explicar según Mladinic & Isla (2002) quienes refieren que los juicios positivos en esta área de la justicia organizacional están sujetas a las estrategias de comunicación en la empresa, y a las competencias y capacidades con las que los líderes se comunican con sus equipos de trabajo y de su grado de involucramiento y compromiso con los temas centrales de la vida en la organización. Es por ello que la información que reciben los docentes en su institución de la forma en cómo deben desempeñar sus funciones, las expectativas que ha puesto la empresa sobre el personal docente, la percepción de su productividad, las políticas, reglas y procesos, entre otros, determinan en gran porcentaje la efectividad de sus labores (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010).

En cuanto a la comparación de la dimensión de justicia distributiva no se encontraron diferencias significativas en ambas poblaciones; estos resultados indican que los docentes de colegios privados y públicos poseen una visión similar sobre los incentivos y recompensas otorgados por el trabajo que realizan. De acuerdo a información revelada en el portal de noticias de Radio Programa del Perú (2021), se encontró que los docentes de colegios privados

perciben un salario que oscila entre S/900 y S/3100 al mes, mientras que en el sector público los docentes reciben sus ingresos en base a escalas que van desde los S/2400 hasta S/6700. Si bien se evidencia una diferencia en los montos salariales, también es importante tener en cuenta que en las escuelas públicas se observa una presencia significativa de docentes mayores, en donde por cada docente joven menor de 30 años hay 5 docentes mayores de 50 años (MINEDU, 2016). Mientras que en el sector privado existe una presencia relevante de docentes jóvenes, la proporción de profesores particulares en el rango de menores de 24 años supera por aproximadamente once veces a los de instituciones estatales (Díaz y Ñopo, 2016). Es importante resaltar que a mayor edad se tienen más cantidad de responsabilidades y la carga familiar aumenta por tanto la variación de los sueldos en el sector público y privado no afecta la percepción de justicia organizacional ya que sus necesidades se ven satisfechas; esto se entiende en función de que las personas se mueven por medio de motivaciones, es decir, buscan satisfacer sus necesidades y una vez que estas se ven cubiertas, el individuo percibe equilibrio y bienestar (Robbins y Coulter, 2005). Además, podría ser relevante mencionar que según Díaz y Ñopo (2016), del 20% al 27% de los profesores en el Perú de ambas poblaciones cuentan con un empleo secundario que les genera un ingreso adicional y este contribuye a su presupuesto mensual.

En lo que respecta a la dimensión de justicia procedimental no se hallaron diferencias significativas en ambos grupos poblacionales, lo cual manifiesta que la percepción de equidad en políticas, normas y procedimientos es análoga en las instituciones privadas y públicas. Como en el caso de las investigaciones de Forger & Konovsky (1989) donde se evidenció que para que los procesos sean percibidos como justos los colaboradores deben sentir que se toma en cuenta su opinión ya que estos procedimientos los afectan directamente. Asimismo, implementar sistemas como la meritocracia, favorecen a que las políticas sean vistas de manera justa, los profesores pueden ser promovidos a una escala superior de salario a consecuencia del

mérito y la capacidad individual, excluyendo de la evaluación variables externas como la clase social, la etnia y la cultura (Sime, 2012). Esto se puede fundamentar en que, en el sector público, la ley de la reforma magisterial N°29944 promulgada en el 2012 tiene como objetivo mejorar los ingresos de los docentes basándose en su desempeño y fomenta el desarrollo profesional de los educadores (Diaz y Ñopo, 2016). Por otro lado, en el caso del sector privado, mediante las normas y políticas internas, los directivos de las instituciones tienen la potestad de promover disposiciones relacionadas a incentivos, estímulos y aumentos de salario a partir del monitoreo y evaluación constante del desempeño de los maestros (Diaz y Saavedra, 2000).

En la dimensión de justicia interpersonal no se hallaron diferencias significativas, lo cual representa una similitud en ambas poblaciones en cuanto al trato recibido de los superiores y colegas. Esto podría deberse a que, según lo manifiesta Rodríguez (2001) toda institución tiene sus propias características y singularidades que la diferencian de otras, aquello refiere que existen formas de interactuar y organizarse, las cuales pueden ser efectivas o no sin depender del sector al que pertenecen. Sumado a lo mencionado anteriormente, los docentes presentan mayor autonomía en el desarrollo de sus funciones en contraposición a otras profesiones, ello trae como consecuencia que la relación con los jefes sea flexible y tenga un menor impacto jerárquico (Kvitko et al., 2020).

Por otro lado, en la dimensión de justicia informacional no se evidenciaron diferencias significativas en ambas poblacionales, lo cual significa que la percepción que tienen los maestros sobre las comunicaciones de cambios, procesos e implementaciones es similar en ambos casos. Esto puede ser explicado tomando en cuenta que los cambios generados por la pandemia han modificado la forma de comunicarse en el entorno laboral, tal como indica Cedrola (2017) el trabajo a distancia conlleva a que el contacto entre los compañeros y directivos de la institución se da a través de plataformas virtuales como por ejemplo video

conferencias, llamadas telefónicas y aplicaciones de mensajería; las cuales promueven un desarrollo colaborativo de las actividades y facilita la concurrencia a las reuniones.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se encontró que no existen diferencias significativas ($p=.400$) en la justicia organizacional entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo.
2. La justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada encuentra una mayor concentración porcentual en el nivel alto (77.2%).
3. La justicia organizacional en docentes de una institución educativa pública encuentra una mayor concentración porcentual en el nivel alto (75.2%).
4. Se halló que no se presentan diferencias relevantes en la justicia distributiva ($p=.770$) entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo.
5. Se evidenció que no existen diferencias significativas en la justicia procedimental ($p=.214$) entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo.
6. Se encontró que no se presentan diferencias relevantes en la justicia interpersonal ($p=.449$) entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo.
7. Se observó que no existen diferencias significativas en la justicia informacional ($p=.726$) entre docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo.

5.2. Recomendaciones

1. Realizar futuras investigaciones comparativas de la variable de justicia organizacional con la finalidad de corroborar o contrastar los resultados obtenidos.
2. Planificar y efectuar un plan de beneficios e incentivos no económicos para los docentes, como el reconocimiento público de los logros con el objetivo de añadir un complemento a la remuneración y en consecuencia fomentar la mejora de la percepción que los colaboradores tienen en base a la compensación por su trabajo realizado.
3. Efectuar una evaluación detallada de las políticas y procedimientos en instituciones públicas por medio de formularios de recolección de datos, y programar reuniones con toda la plana docente y el personal directivo para recopilar sugerencias de mejora que promuevan un acceso equitativo a los incentivos no salariales y a los protocolos educativos a fin de optimizar la percepción de justicia procedimental.
4. Si bien los niveles de justicia interpersonal fueron notablemente altos, se recomienda llevar a cabo actividades de integración entre el personal docente y directivos para reforzar sus vínculos y el sentido de pertenencia al grupo de trabajo, asimismo, ejecutar talleres y charlas para potenciar el uso de técnicas para aplicar la asertividad, empatía y resolución de conflictos, con la finalidad de perfeccionar esta área de la justicia organizacional.
5. Promover el uso de la retroalimentación sobre el desempeño de las funciones y fortalecer las vías de comunicación para la adecuada recepción de la información institucional con la finalidad de potenciar la justicia informacional.

CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS

7.1. Referencias

- Adams, J. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ander-Egg, E. (2005). Debates y propuestas sobre la problemática educativa: algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Rosario: Homo Sapiens.
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú, Lima.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Wheatley, K. (2004). Social exchanges within organizations and work outcomes: The importance of local and global relationships. *Group & Organization Management*, 29(3), 276-301. <https://doi.org/10.1177/1059601103257405>
- Bidarian, S. & Jafari, P. (2012) The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (47), 1622-1626. Recuperado de http://ac.els-cdn.com/S1877042812026092/1-s2.0-S1877042812026092-main.pdf?_tid=d390d32cffbf-11e4-ac5f-00000aab0f02&acdnat=1432216188_f66a2f8d206da1f29b1289a2a355225b
- Bies, R., & Greenberg, J. (2002). Justice, Culture, and Corporate Image: The Swoosh, the Sweatshops, and the Sway of Public Opinion. *Blackwell Handbook Of Cross-Cultural Management*. <https://doi.org/10.1002/9781405164030.ch16>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Cantillo, P. (22 de mayo de 2019). ¿Qué está pasando? Los mexicanos están renunciando a sus trabajos. *Dinero en imagen*. Recuperado de <https://www.dineroenimagen.com/actualidad/que-esta-pasando-los-mexicanos-estan-renunciando-sus-trabajos/110163>

Carrión, D. (2020). *Justicia Organizacional en los docentes de una unidad educativa, Puyango, 2019*. (tesis de postgrado). Universidad César Vallejo, Perú, Piura.

Castillo, J. (2020). *Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, Trujillo.

Cedrola, G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, 31, 103-122.

Cochachín, S. (2018). *Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú, Lima.

Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), pp. 278–321. Recuperado de

https://www.academia.edu/206561/The_role_of_justice_in_organizations_A_meta-analysis

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. doi:10.1037//0021-9010.86.3.386

Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng, K. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Colquitt, J., Greenberg, J., & Scott, B. (2005). Organizational justice: Where do we stand?. In J. Colquitt & J. Greenberg. *Handbook of Organizational Justice* (pp. 589-619). Mahwah, New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Colquitt, J., LePine, J., Piccolo, R., Zapata, C., & Rich, B. (2012). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 1-15.

Colquitt, J., Scott, B., Rodell, J., Long, D., Zapata, C., Conlon, D., & Wesson, M. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236. doi: 10.1037/a0031757

- Condoy, D. (2015). *Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el banco nacional del fomento* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Cropanzano, R., Rupp, D., Mohler, C., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In G. R. Ferris. *Research in personnel and human resources management* (p. 1–123). England, Oxford: Elsevier
- Cropanzano, R. y Marie S. Mitchell (2005). “Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review”. *Journal of Management*, 31(6): 874-900.
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015) Organizational Justice. In: James D. Wright (2nd edition), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 379–384). England, Oxford: Elsevier.
- De Boer, E., Bakker, A., Syroit, J., & Shaufeli, W. (2002) “Unfairness at work as a predictor of absenteeism”, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 181-197.
- Díaz, J y Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. En GRADE. *Investigación para el desarrollo en el Perú Once balances* (pp. 353-402). Lima, Perú: GRADE, 2016.

Díaz, H., y Saavedra, J. (2000). La carrera del maestro en el Perú: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Lima, Perú: GRADE.

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

Ferreira, C., Assmar, E., Souto, S., Omar, A. G., Uribe-Delgado, H., Terrones, A. y Flores, M. M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 53-62. Recuperado de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP04002.pdf>

Fierro, L. (2016). *Justicia Organizacional en una Institución Privada de Educación Superior* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile

Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks, California: SAGE.

Forger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *The Academy of Management Journal*, 31(1), 115 – 130. Recuperado de http://mario.gsia.cmu.edu/micro_2007/readings/Folger_Effects%20of%20procedural.pdf

García, M. (1993). La encuesta. En: García, M, Ibáñez J, Alvira F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*, (p.141-170). Madrid, España: Alianza Universidad Textos.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 9–22.

Greenberg, J. (2004). Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating Insomniac Reactions to Underpayment Inequity With Supervisory Training in Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.

Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (p. 271–327). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12171-008>

Griffin, D. (2003). *A First look at Communication Theory*. United States of America: McGraw Hill.

Griffin, D. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teachers' level of motivation and job satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77. Recuperado de <http://www.invitationaleducation.net/journal/index2.htm>

Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente. (2020). *Trabalho docente em tempos de pandemia*. Base de dados. Belo Horizonte: Universidad Federal de Minas Gerais.

Homans, G. (1971). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt.

Kvitko, L., Baldissarelli, J., Fernandes, T., Ramos, M., y Heinz, D. (2020). Percepción de la justicia organizativa de los profesores de universidades en Santa Catarina, Brasil. *Research, Society and Development*, 9(7), e985975074. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.5074>

La República. (24 de Enero de 2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. (1a ed.). Social exchange: Advances in theory.

Littlewood, H. (2008). Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional. En (Ed.) Uribe, J. F. *Psicología de la salud ocupacional en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Creative Commons. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Maslow, A (1954). *Motivación y Personalidad* (3ra ed). Madrid: Ediciones Días de Santos, S.A.

Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Organizational justice: Understanding equity in Organizations *PSYKHE*, 11(2): 171-179. Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428/407>

Ministerio de Educación del Perú. (2016). El impulso de una carrera: Política de revalorización de docente en el Perú. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/7E490910E9D21AF40525825E0072F3CD/\\$FILE/1_14.revalorizacion-ilovepdf-compressed-ilovepdf-compressed.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/7E490910E9D21AF40525825E0072F3CD/$FILE/1_14.revalorizacion-ilovepdf-compressed-ilovepdf-compressed.pdf)

Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). “Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior”, *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.

Oramas, A. (2015). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Cuba: Editorial Universitaria.

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf
- Ortiz, N. (2018). *Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Patlán, J., Flores, R., Torres, E., y Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97-120.
- Peña, M., y Palacio, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 7, 201-222. Universidad Católica de Trujillo,
- Perú 21. (22 de Agosto de 2018). *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/?ref=p21r>
- Quevedo, Z. (2020). *Justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca* (tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.
- Radio Programas del Perú. (2019, 7 de Mayo). *¿De qué universidades egresan los profesores peor pagados?* Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/de-estas->

[universidades-egresan-los-profesores-peor-pagados-minedu-profesores-
universidades-noticia-1195644?ref=rpp](https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-maestro-cuanto-ganan-en-promedio-los-profesores-en-el-peru-noticia-1345938)

Radio Programas del Perú. (2021, 6 de julio). Día del Maestro: ¿Cuánto ganan en promedio los profesores en el Perú?. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-maestro-cuanto-ganan-en-promedio-los-profesores-en-el-peru-noticia-1345938>

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.

Robbins, P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8va ed). México: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.

Rodríguez, R., Martínez, M., y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961–974. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.joet>

Rodríguez, R., Martínez, M., y Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2), 270 – 286.

Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú, Trujillo.

- Rupp, D., Shao, R., Jones, K., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A metaanalytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2),159-185.
- Saavedra, J. (2004). La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales. Implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos. En P. McLauchlan (Ed), *¿Es posible mejorar la educación peruana?:evidencias y posibilidades* (pp. 181-246). Lima, Perú: Grade
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial visión universitaria.
- Sánchez C. y Reyes M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Segura, M. (2020). *Justicia organizacional en la productividad laboral y desarrollo organizacional de la Institución Educativa Privada “Alexander Graham Bell”* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Shahzad, K., Murad, H., Kitchlew, N., & Zia, S. (2014). Integrating principles of Care, compassion and justice in organizations: *Exploring dynamic nature of organizational justice*. *Journal of Human Values*, 20(2), 167–181.

Sime, L. (2012). “La meritocracia en las políticas y culturas docentes”. *Revista de Educación y Cultura*, 81: 50-54.

Soto, L. (2021). *Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65626/Soto_LLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tanta, M. y Reyes, S. (2019). *Revisión teórica: Justicia organizacional en las PYMES* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú, Lima.

Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.

Ugaz, J. (17 de Noviembre de 2019). Docentes de universidades estatales se van a la huelga mañana. *El Correo*. Recuperado de <https://diariocorreio.pe/edicion/lima/docentes-de-universidades-estatales-se-van-la-huelga-manana-923870/?ref=dcr>

Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. La Plata, Argentina. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Documento_completo_.pdf?sequence=1

Vanegas, A. (2021). *Satisfacción laboral y Justicia organizacional en docentes de tres entidades de Atención y Protección a la Primera Infancia* (Tesis de Maestría). Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21694/Satisfaccion-Laboral-Justicia-Vanegas-Andres-7681-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez,E., Aranda-Beltrán, C. y Contreras,M. (2019).La Justicia organizacional en la pirámide de las necesidades humanas: una visión desde del racionalismo. *Revista de divulgación cuatrimestral de Programa de Investigación en Salud Ocupacional*,2(6), 36-44. Recuperado de <https://cdn.websiteeditor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/R EVISTA Internacional PIENSO No 6 Vol 2.pdf>

Varas, A. (2020). *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Vega, D., y García, M. (2012). *Justicia organizacional y estrés laboral: Variables relacionadas*. España: Editorial Académica Española.

Yilmaz, K. (2010). Secondary Public School Teachers' Perceptions about Organizational Justice. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(1), 603-61

7.2. Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

A través del presente documento declaro que se me ha sido otorgada información para la colaboración en la investigación científica que se aplicará a docentes de un colegio privado y un público de Trujillo. Me ha sido explicado que:

-La finalidad del estudio es determinar la diferencia en el nivel de justicia organizacional en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

-El procedimiento radica en responder a un cuestionario denominado “Escala de Justicia Organizacional”

-El tiempo de participación es de 10 minutos

-Puedo recibir respuesta a cualquier aclaración.

-Soy libre de negarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que me perjudique.

-No se dará a conocer mi identidad y se resguardará la información que yo manifesté. Sólo será expuesta la información que proporcione cuando exista algún riesgo para mi persona, para otros o por orden judicial.

-Mi participación se efectuará por medio de una plataforma virtual.

-Puedo contactarme con las autoras de la investigación Delia Cecilia Lazo Balmaceda y Ana Flavia Urteaga Mejía mediante correo electrónico (dlazob1@upao.edu.pe y aurteagam1@upao.edu.pe) para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Anexo 2: Protocolo de respuestas

PROTOCOLO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Indicaciones: A continuación, se presentan preguntas a las que deberá contestar marcando con un aspa en el interior del recuadro, según sea su caso.

Lea las preguntas detenidamente y responda con sinceridad.

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

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

Anexo 3: Baremos de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt

Calificación

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Baremos

Por dimensión

	J. Distributiva	J.Procedimental	J. Interpersonal	J. Informativa
Alto	16-20	27-35	16-20	19-25
Medio	10-15	17-26	10-15	12-18
Bajo	4-9	7-16	4-9	5-11

General

Alto	74-100
Medio	47-73
Bajo	20-46

Anexo 4: Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de las puntuaciones de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en docentes de una institución educativa privada y una pública de Trujillo, 2021.

	Tipo de Institución	K-S	Sig. (p)
Total Justicia Organizacional	Pública	0.072	.200
	Privada	0.097	.200
Justicia Distributiva	Pública	0.122	.024*
	Privada	0.120	.067
Justicia Procedimental	Pública	0.093	.200
	Privada	0.117	.084
Justicia Interpersonal	Pública	0.225	.000**
	Privada	0.261	.000**
Justicia Informativa	Pública	0.104	.096
	Privada	0.117	.084

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

La tabla 9 muestra los resultados de la prueba de normalidad de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Justicia Organizacional, a través de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, encontrándose a nivel de escala total, y en las dimensiones justicia procedimental y justicia informativa, distribuciones normales para los dos grupos de docentes ($p > .05$), por tanto, para comparar los niveles de justicia organizacional a nivel general y en las dimensiones antes mencionadas, se debe emplear la prueba paramétrica T de student. Por otro lado, en la dimensión justicia interpersonal, en ambos grupos de docentes las puntuaciones difieren muy significativamente de una distribución normal ($p < .01$), asimismo, en la dimensión justicia distributiva, las puntuaciones de los docentes de la institución educativa pública presentan diferencias significativas con una distribución normal, por lo tanto, para comparar los niveles en estas dos dimensiones, se empleó la prueba no paramétrica U de Mann – Whitney.