

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN
PSICOLOGÍA**

“Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autor(es):

Br. Chigne Saldaña, Ana Gabriel

Jurado Evaluador:

Presidente: Susan Cristy Rodriguez Balcazar

Secretario: Edwar Isidro Sanchez Alvarez

Vocal: Juan Carlos Vasquez Muñoz

Asesor:

Sotelo Sánchez, Martha Linda

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

Trujillo – Perú

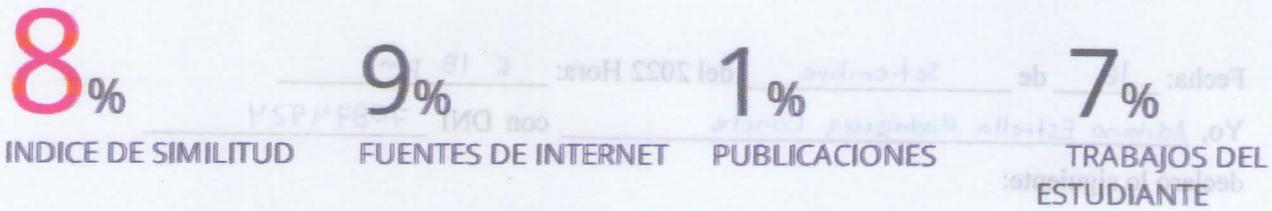
2023

Fecha de sustentación:

21-09-2023

Engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	1%

Excluir citas

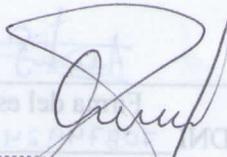
Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Firma del docente de Práctica
DNI 8031265
ID 8031265


Mg. Martha Lina
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 2563

DECLARACIÓN JURADA DE SALUD

Declaración de originalidad

Yo, Mg, Martha Linda Sotelo Sánchez, docente del Programa de Estudio de Psicología, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada:

ENGAGEMENTE Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA LIBERTAD, autor Chigne Saldaña, Ana Gabriel

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 29 de agosto de 2023
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 05 de octubre de 2023



Mg. Martha Linda Sotelo Sánchez
Asesor



Chigne Saldaña Ana Gabriel
Autor

DNI 00511262
ORCID 0000-0001-7137-2037

DNI 74121546

**Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores
de una empresa minera de La Libertad**

PRESENTACIÓN

Distinguido jurado calificador

Cumpliendo con lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presento ante su juicio evaluador la investigación titulada “Engagement y Justicia Organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad” desarrollada con el fin de obtener el grado de Licenciada en Psicología.

Confiando en que le brindarán un justo valor, agradezco con antelación las recomendaciones de mejora que efectúan sobre el presente trabajo.

Atentamente

Bach. Ana Gabriel Chigne Saldaña

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios por orientarme con su sabiduría y amor a la culminación exitosa de esta investigación.

A mis padres Jorge y Doreli quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más sin ustedes esto no sería posible, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos Jorge y Maybi por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi pareja, la ayuda que me has brindado ha sido sumamente importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más difíciles, siempre apoyándome. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, siempre me motivaste, me decías que lo lograría perfectamente, muchas gracias.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Privada Antenor Orrego, a toda la Facultad de Psicología, a todos mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia y su apoyo incondicional realmente valoro todo lo brindado.

A mis compañeros de estudios, no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

Finalmente, quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi asesora la Mg. Martha Linda Sotelo Sánchez quien ha sido mi principal apoyo durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo de investigación, muchísimas gracias querida profesora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPITULO I	12
MARCO METODOLÓGICO	12
1.1. EL PROBLEMA	13
1.1.1. Delimitación del problema	13
1.1.2. Formulación del problema	16
1.1.3. Justificación del estudio	16
1.1.4. Limitaciones	17
1.2. OBJETIVOS	17
1.2.1. Objetivo general	17
1.2.2. Objetivos específicos	18
1.3. HIPÓTESIS	18
1.3.1. Hipótesis general	18
1.3.2. Hipótesis específica	18

1.4.	VARIABLES E INDICADORES.....	18
1.5.	DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	19
1.5.1.	Tipo de investigación	19
1.5.2.	Diseño de investigación.....	19
1.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	19
1.6.1.	Población – Muestra.....	19
1.6.2.	Muestreo	20
1.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
1.8.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
1.9.	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	24
	CAPITULO II.....	26
	MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	26
1.1.	Antecedentes.....	27
1.2.	Marco teórico	29
1.3.	Marco conceptual	40
	CAPITULO III	41
	RESULTADOS	41
	CAPITULO IV	46
	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
	CAPITULO V.....	55
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1.	Conclusiones.....	56

5.2. Recomendaciones	57
CAPITULO VI	58
REFERENCIAS Y ANEXOS	58
6.1. Referencias.....	59
6.2. Anexos	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de La Libertad.....20

Tabla 2

Relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.....42

Tabla 3

Nivel de engagement en trabajadores de una empresa minera de La Libertad..... 43

Tabla 4

Nivel de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad..... 44

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.....45

Tabla 6

Prueba de normalidad.....68

RESUMEN

La presente investigación de tipo sustantiva y con diseño descriptivo correlacional, tuvo por finalidad determinar la relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, para ello, se trabajó con una población censal de 61 trabajadores pertenecientes a dicha empresa minera, con edades entre los 21 y 47 años, de ambos sexos y con contrato vigente durante el año 2022, a quienes se les evaluó a través de dos instrumentos, la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17 de Schaufeli y Bakker, y la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados mostraron que la mayoría de los evaluados alcanzan un nivel medio de engagement (57.5%) y un nivel alto de justicia organizacional (84.5%), además, se obtuvo que, entre las dos variables, existe una correlación muy significativa y con tamaño de efecto alto ($\rho = .720$; $p < .01$). Se concluye que un alto nivel de engagement se relaciona con un alto nivel de justicia organizacional y viceversa.

Palabras clave: engagement, justicia organizacional, empresa minera.

ABSTRACT

The purpose of this substantive investigation with a descriptive correlational design was to determine the relationship between engagement and organizational justice in workers of a mining company in La Libertad, for this purpose, we worked with a census population of 61 workers belonging to said mining company, aged between 21 and 47, of both sexes and with a valid contract during the year 2022, who were evaluated using two instruments, the Utrecht Scale of Engagement UWES – 17 by Schaufeli and Bakker, and the Scale Colquitt Organizational Justice. The results showed that the majority of those evaluated reached a medium level of engagement (57.5%) and a high level of organizational justice (84.5%), in addition, it was obtained that, between both variables, there is a very significant correlation with a high size effect ($\rho = .720$; $p < .01$). It is concluded that a high level of engagement is related to a high level of organizational justice and vice-versa.

Keywords: engagement, organizational justice, mining company.

CAPITULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1.EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Durante el siglo XXI, la psicología ha resaltado la importancia del capital humano dentro de las compañías para alcanzar un óptimo rendimiento y el logro de las aspiraciones empresariales, de ahí que las empresas, a través del área de recursos humanos, buscan fomentar aspectos como la satisfacción laboral, la motivación, el engagement, la justicia organizacional, entre otras, en sus colaboradores.

En ese sentido, una de las variables organizacionales que se ha empezado a valorar en las organizaciones es el engagement, conceptualizada por Schaufeli y Salanova (2009, como se citó en Vargas y Estrada, 2016) como un estado psicológico de naturaleza afectiva y cognitiva, asociado con pasión, entusiasmo y esfuerzo que realizan los trabajadores al desempeñarse en sus puestos de trabajo.

De acuerdo a García y Vesga (2020), múltiples investigaciones han resaltado los beneficios de potenciar el engagement en los colaboradores, entre los que se destaca mayores niveles de bienestar físico y psicológico, incremento de la satisfacción laboral, de la autoeficacia, de la iniciativa, además de potenciar el liderazgo transformacional; y en cuanto a los beneficios organizacionales, se ha reportado menor rotación de personal, mayor productividad, mayores ingresos económicos y prestaciones sociales para la empresa, e incluso el clima organizacional se ve favorecido.

Como se puede notar, desarrollar el engagement resulta sumamente provechoso, sin embargo, son escasas las organizaciones que implementan intervenciones para potenciar esa variable, y eso se evidencia en el bajo porcentaje de colaboradores engaged a nivel global, pues, de acuerdo a la organización Gallup (2021), solo el 20 % de colaboradores a nivel internacional presentan engagement en el trabajo y en Estados Unidos, esta cifra no pasa del 36%. A nivel nacional, se cuenta con un estudio realizado por la plataforma GOintegro

(2018) durante el año 2017, donde se puede evidenciar que solo el 35% de empresas formales peruanas, cuentan con planes para desarrollar engagement en sus colaboradores.

Se puede apreciar entonces la falta de empleados engaged y la poca importancia que le dan las organizaciones a ello, situación que podría generar problemáticas asociadas a bajos niveles de engagement como como el burnout, la deserción laboral, absentismo, o bajo rendimiento laboral (Adecco, 2021), también, los empleados disengaged no toman responsabilidades en el trabajo, muestran actitudes y conductas negativas hacia la organización, incluso su motivación laboral es baja; además, en cuanto a las pérdidas a nivel económico por la falta de engagement, se estima que a nivel mundial pueden llegar a superar los 500 billones de dólares anualmente (Jouany y Mäkipää, 2022)

Stein et al. (2021) manifiestan que tras la pandemia por COVID – 19, al menos un 55% de colaboradores desean cambiar de empleo por falta de engagement hacia la organización donde laboran, por tanto, indican que las empresas deben enfocarse en cultivar el engagement en su personal, sin embargo, muchos líderes organizacionales desconocen como fomentarlo, al respecto, se ha propuesto que la justicia organizacional es una herramienta que permite desarrollar engagement en los colaboradores.

Tal y como lo mencionan Rodríguez et al. (2014), es posible desarrollar el engagement a través de la justicia organizacional, la cual es conceptualizada por González (2017) como las percepciones que poseen los colaboradores acerca de la equidad entre el esfuerzo que dan hacia la organización y las retribuciones que reciben de ésta.

En ese contexto, la justicia organizacional ha cobrado especial relevancia puesto que, al fomentarla, se logra que los colaboradores confíen y se comprometan en mayor medida con su institución, además de incrementar su rendimiento laboral, reducir los conflictos entre pares y tener satisfechos a los clientes tanto internos como externos; por otro lado, si los colaboradores perciben como desiguales o arbitrarias las prácticas de su empresa, se generará

en ellos varias conductas, sentimientos, emociones, reacciones y resultados desfavorables o negativos hacia su puesto de trabajo, compañeros, jefes y la misma organización (Patlán et al., 2014).

Además, se ha propuesto recientemente que desarrollar la justicia organizacional posibilita que los procedimientos y decisiones organizacionales se adopten más equánimemente, tratando en lo posible de mantener la equidad, y haciendo que el poder sea manejado con respeto hacia la dignidad de los colaboradores (Vásquez y Aranda, 2020), a pesar de ello, es evidente que es un factor descuidado por las empresas, hecho que se corrobora con la falta de estudios organizacionales multinacionales que permitan visualizar el grado de justicia organizacional dentro de las instituciones, empero, en Perú en un estudio en trabajadores de una empresa minera se encontró que la mayoría (60.4 %), percibían una baja justicia procedimental en su organización (Ríos y Loli, 2019), hecho que podría repercutir en su desempeño laboral.

De acuerdo al Instituto de Salud Pública de Chile (2021) las percepciones negativas de justicia organizacional pueden constituir factores de riesgo organizacional, pues los colaboradores que advierten o experimentan injusticia dentro de sus empresas, son más propensos a presentar sintomatología depresiva y ansiosa, incluso sufren de burnout; además, entre las repercusiones más importantes a nivel laboral se encuentran la presencia de actitudes negativas hacia el trabajo, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, ausentismo y desmotivación.

Por lo expuesto, tanto el engagement como la justicia organizacional son sumamente beneficiosas para los trabajadores y para las empresas, incluso, algunos autores mencionan que ambas constituyen una combinación ganadora, sin embargo, no se ha encontrado estudios sobre estas variables en trabajadores mineros.

Es importante resaltar que los trabajadores de una empresa minera de La Libertad, usualmente trabajan en turnos atípicos, como 14x7, 20x10, debido a que suben a los campamentos ubicados lejos de sus hogares, los cuales no cuentan con todas las comodidades necesarias, incluso los factores climáticos dificultan sus labores, convirtiéndose en agentes que los desmotivan y conllevan a que no se involucren con la empresa, generando así alta rotación de personal, problemática con la que lidian constantemente las empresas de este rubro, incluso, se puede mencionar que gracias a los medios sociales y las figuras políticas peruanas, se ha generado una visión sesgada del rubro minero, que ha ocasionado que los trabajadores perciban como injusto el trato, las remuneraciones y recompensas que brindan estas empresas, a pesar de ser superiores a otros sectores económicos, de ahí que se aborde en la presente investigación el engagement en dichos colaboradores, toda vez que esta variable ha demostrado efectos positivos para conservar al capital humano en las empresas y correlacionarlo con la justicia organizacional, la cual posibilita un mayor desempeño y satisfacción laboral en los empleados.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad?

1.1.3. Justificación del estudio

A nivel de conveniencia, la investigación se justifica en que se abordará dos variables organizacionales poco estudiadas en el contexto nacional, sobre todo en colaboradores de una empresa minera, a las cuales se les está dando mayor relevancia en los últimos años por los beneficios que generan tanto para los colaboradores como para las organizaciones, entre los que se puede mencionar mayor bienestar personal y psicológico, mayor productividad, mejor desempeño laboral, entre otras.

Respecto al aporte social, la investigación beneficiará de manera directa a los colaboradores de una empresa minera liberteña, pues se podrá identificar a aquellos que posean un déficit de engagement o de justicia organizacional y propiciar su desarrollo, de manera que se mejoren las relaciones interpersonales entre los colaboradores y supervisores, además de potenciar la productividad de la organización y generar aún mayores contribuciones a la economía peruana.

En cuanto al aporte teórico, el estudio proporcionará conocimiento científico actualizado sobre la relación existente entre el engagement y la justicia organizacional, fortaleciendo así la ciencia psicológica sobre todo la enfocada en el área organizacional.

Finalmente, a nivel práctico, con los resultados que se obtengan, los psicólogos podrán generar intervenciones a nivel organizacional, como talleres o programas, que permitan informar acerca de los beneficios del engagement y la justicia organizacional a nivel empresarial, pues se ha evidenciado que muchos líderes desconocen cómo fortalecer esas variables en los colaboradores, de manera que pueden implementar en un futuro, las medidas adecuadas para mejorar el engagement y la justicia organizacional en sus empresas.

1.1.4. Limitaciones

Los resultados que se obtengan no podrán ser generalizados hacia otras poblaciones, a menos que presenten características semejantes a la población evaluada.

El estudio se limita teóricamente al modelo de Demandas y Recursos de Bakker y Demerouti (2013), que da sustento al instrumento de Engagement y al modelo Tetradimensional de justicia organizacional propuesto por Colquitt (2001).

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de engagement en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.
- Identificar el nivel de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.
- Establecer la relación entre las dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.

1.3.HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.

1.3.2. Hipótesis específica

Existe relación entre las dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.

1.4.VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Engagement

Indicadores:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

Variable 2: Justicia organizacional

Indicadores

- Justicia Distributiva

- Justicia Procedimental
- Justicia Interpersonal
- Justicia Informativa

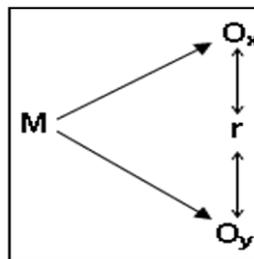
1.5.DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

Es de tipo sustantiva pues su fin es exponer, dilucidar o predecir la realidad, para lograr establecer conocimiento que permita organizar teorías (Sánchez y Reyes, 2015).

1.5.2. Diseño de investigación

Diseño descriptivo correlacional, pues su finalidad es detallar y analizar el grado de asociación entre dos o más variables, como es el caso de engagement y justicia organizacional, en una población en específico (Hernández et al., 2014). Posee el esquema:



Donde:

M: muestra

Ox: observación de engagement

Oy: observación de justicia organizacional

r: relación entre las variables

1.6.POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población – Muestra

La población escogida se conformó de 61 trabajadores de una empresa minera de La Libertad, operarios, asistentes administrativos y supervisores, con edades entre los 21 y 47 años, de ambos sexos y que tengan contrato vigente durante el 2022. Debido a la limitada

cantidad de población se usó como muestra a la totalidad de sujetos, es decir, los 61 trabajadores, tomando en cuenta lo propuesto por Hayes (1999) cuando existe una población con limitada cantidad de individuos. La distribución de la muestra se presenta a continuación:

Tabla 1

Distribución de la muestra de trabajadores de una empresa minera de La Libertad

	N	%
Sexo		
Hombres	52	85.2 %
Mujeres	9	14.8 %
Puestos		
Operarios	47	77.05%
Asistentes administrativos	6	9.84%
Supervisores	8	13.11%
Total	61	100.0%

1.6.2. Muestreo

Se usó el muestreo tipo censal, el cual, de acuerdo a Hayes (1999), considera como muestra a la totalidad de la población, y es el más recomendado cuando la población es limitada o cuando se desea conocer las opiniones de todos los sujetos que pertenecen a la población

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

Se empleó la técnica psicométrica, que involucra al uso de instrumentos psicológicos con validez, confiabilidad y normas de interpretación, que permiten cuantificar una variable o variables observables (Santisteban, 2009).

Instrumentos

Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement UWES – 17

- **Ficha técnica**

La Escala Utrecht de Engagement UWES – 17 fue diseñada originalmente por Schaufeli y Bakker en 2003, siendo de procedencia holandesa (Schaufeli y Bakker, 2011); para la presente investigación se utilizó la adaptación realizada en Trujillo por Cárdenas en 2016. La prueba tiene por objetivo cuantificar el nivel de Engagement de los colaboradores, originalmente, fue diseñada para ser aplicada a trabajadores desde los 15 años en adelante, sin embargo, en la adaptación en Trujillo, la edad de aplicación es entre los 18 y 65 años (Cárdenas, 2016). Está compuesta por 17 ítems que se reparten en tres dimensiones, las cuales se denominan dedicación, vigor y absorción; asimismo, los reactivos poseen un tipo de respuesta Likert de siete opciones. Su aplicación es de manera individual o colectiva, siendo 10 minutos su tiempo aproximado de resolución.

- **Descripción de la prueba**

La prueba posee 17 reactivos que se reparten en tres dimensiones tal como se muestra a continuación:

- Vigor: ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17.
- Dedicación: ítems 2, 5, 7, 10, 13.
- Absorción: ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16.

Asimismo, en cuanto a la calificación, todos se califican de manera directa, en una escala Likert de 7 alternativas, donde 1 es nunca y 7 es siempre. La interpretación de las puntuaciones puede darse de manera global o por dimensiones.

- **Propiedades psicométricas**

La versión original del instrumento reportó validez de constructo con análisis factorial confirmatorio, encontrando índices de ajuste óptimos (GFI= .87; AGFI= .83;

CFI= .91), además, la confiabilidad de la escala total mediante coeficiente alfa de Cronbach logró un valor de .93 y en cuanto a las dimensiones los valores estuvieron entre .82 y .92 (Schaufeli y Bakker, 2011).

Respecto a la adaptación realizada en Trujillo por Cárdenas (2016), se halló la validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste adecuados (GFI= .864; CFI= .856; RMSEA= .041), similares a los reportados por los autores originales, asimismo, la confiabilidad por alfa de Cronbach alcanzó valores entre .70 y .80 para las dimensiones, y para la escala total un valor de .89, demostrándose la capacidad para medir engagement del instrumento.

Instrumento 2: Escala de Justicia Organizacional

- **Ficha técnica**

La Escala de Justicia Organizacional fue construida originalmente por Colquitt en Estados Unidos en el año 2001, posteriormente, fue traducida al español por Díaz et al. (2014), y para la presente investigación se utilizó la estandarización en Trujillo realizada por Rojas (2018). La prueba tiene como objetivo cuantificar las percepciones de justicia de los colaboradores dentro de su organización, a través de 20 reactivos repartidos en cuatro dimensiones denominadas justicia distributiva, procedimental, informacional e interpersonal, y estos reactivos poseen una escala de respuesta de cinco opciones. Tanto la versión original como la adaptación al español y la realizada en Trujillo, evalúan la variable en mención en adultos entre los 21 y 50 años de edad. Puede ser aplicado grupal o individualmente en un tiempo aproximado de 20 minutos.

- **Descripción de la prueba**

Tal como se mencionó anteriormente, los ítems de la escala se dividen en cuatro dimensiones:

- Justicia Informacional: ítems 16, 17, 18, 19, 20

- Justicia Distributiva: ítems 8, 9, 10, 11
- Justicia Interpersonal: ítems 12, 13, 14, 15
- Justicia Procedimental: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

La calificación de los ítems es de forma directa en una escala Likert de cinco alternativas siendo 1 nunca y 5 siempre, además, las puntuaciones pueden interpretarse de manera general y por dimensiones.

- **Propiedades psicométricas**

Colquitt (2001, como se citó en Díaz et al., 2014) determinó la validez de constructo del instrumento mediante análisis factorial, hallándose cuatro factores con índices de ajuste satisfactorios (RMSEA= .05; $\chi^2/gl= 1.90$; CFI= .92) y sobre la confiabilidad, encontró valores de coeficiente alfa de Cronbach que oscilaron entre .90 y .93 tanto a nivel general como en las dimensiones.

La versión en español de Díaz et al. (2014) determinó la validez de constructo de la prueba con análisis factorial confirmatorio, encontrándose cargas factoriales que oscilaron entre .53 y .96 en todos los ítems, además, los índices de ajuste hallados fueron muy buenos (CFI= .94; TLI= .93; RMSEA= .06); la confiabilidad fue estimada por coeficiente alfa, lográndose valores entre .88 y .95 en las dimensiones del instrumento

Para la presente investigación se empleó la adaptación realizada en Trujillo por Rojas (2018) quien a través de análisis factorial estimó la validez de la prueba, indicando que la prueba se estructura en cuatro dimensiones que explicaron el 66.6% de la varianza total e índices de ajuste óptimos (CFI= .96; TLI= .95; RMSEA= .063); además, la confiabilidad con el alfa de Cronbach reportó índices entre .87 y .90 para cada dimensión.

1.8.PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se contactó con el área de recursos humanos de la empresa minera de La Libertad, con el fin de presentar un documento al jefe de dicha área, detallando los objetivos de la investigación. Luego, se solicitó el permiso para la evaluación de los trabajadores. Obtenido el permiso, se procedió a contactar con los supervisores de áreas para coordinar una reunión virtual con el personal a su cargo, en dicha reunión, se presentó ante los colaboradores los objetivos de la evaluación, y se dio lectura al consentimiento informado haciéndose énfasis en la confidencialidad e indicándoles que su participación es de manera voluntaria, tras ello, se envió vía correo institucional y por WhatsApp, el link de Google forms, formulario que contenía el consentimiento informado para que acepten o declinen su participación, y ambos instrumentos digitalizados, luego, se explicó a los trabajadores como responder a ambas pruebas, y se les mencionó que de tener alguna duda, pueden realizarla en cualquier momento. Finalizada la aplicación de los instrumentos, se descargó la base de datos en formato Excel para su análisis estadístico.

1.9.ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La base de datos en Excel se envió a SPSS v. 26 para su procesamiento estadístico, para el cual, se empleó estadística descriptiva mediante frecuencias simples y porcentuales que brindaron la información necesaria acerca de los niveles de ambas variables.

Posteriormente, se evaluó el supuesto de normalidad a través del estadístico inferencial de Kolmogorov – Smirnov, con el objetivo de evaluar si las puntuaciones mantenían una distribución normal, permitiendo así determinar el estadístico más idóneo para correlacionar ambas variables; dado que no se identificó distribuciones normales en los puntajes recogidos, se estableció que para correlacionar las variables se debía usar el coeficiente rho de Spearman.

La prueba no paramétrica rho de Spearman permitió establecer la correlación entre las variables, para ello, se evaluó la prueba de hipótesis estadística mediante la significancia estadística, aceptando la existencia de correlación si el valor p es menor a .05 y rechazando la existencia de correlación si el valor p supera a .05, además, junto con el análisis de correlación, se evaluó el grado de la misma mediante el tamaño de efecto. Todos los resultados se presentaron en tablas siguiendo lo estipulado por las normas APA 7ma edición.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

Naranjo e Hidrovo (2018) en Ecuador, hicieron un estudio titulado “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de PUCE matriz Quito”, en el cual tuvieron como objetivo principal analizar la relación entre las variables mencionadas. El estudio fue de tipo correlacional, y trabajaron con 278 profesores de una universidad de Quito, evaluados mediante el Cuestionario de justicia organizacional de Colquitt y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Sus resultados indicaron la existencia de relación positiva, muy significativa y de grado medio ($r = .314$; $p < .01$) entre ambas variables, a partir de ello, concluyeron que una mayor percepción de justicia organizacional se relaciona con un mayor compromiso organizacional.

Rubio (2018) realizó en Colombia la investigación denominada “Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío”, teniendo como objetivo determinar la relación entre dichas variables. Fue de tipo cuantitativa con diseño no experimental, asimismo, su muestra se conformó de 83 docentes, a quienes se les evaluó con la Escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman, y la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17. Como hallazgos reportaron un grado medio de justicia organizacional con un promedio de 4.25, en cuanto a engagement, la mayoría de docentes (39.8%) se ubicaron en un nivel alto; además, se halló una relación directa y de grado pequeño ($r = .386$; $p < .01$) entre justicia organizacional y engagement, concluyendo que, a mayor justicia organizacional, existe mayor engagement.

A nivel nacional

Barrera y Flores (2021) en Piura, publicaron el estudio titulado “Engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Piura”, que tuvo la finalidad de determinar la relación entre esas variables. La investigación fue cuantitativa con diseño transversal correlacional y emplearon una muestra de 175 colaboradores, a quienes aplicaron la Escala de Engagement UWES – 17, y la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados mostraron que el 53.7% de evaluados alcanzaron el nivel medio de engagement y el 72% lograron un nivel bueno de justicia organizacional, además, se halló correlación directa, altamente significativa y con tamaño de efecto alto entre ambas variables ($r=.965$; $p<.01$), concluyendo que los colaboradores que perciben un trato justo en la empresa, también poseen un alto compromiso con la misma.

Reyes y Tanta (2021) en Lima, llevaron a cabo el estudio denominado “Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A.”, que tuvo por finalidad determinar el grado de relación entre ambas variables. Fue un estudio correlacional, no experimental, y sus evaluados fueron 50 empleados de la empresa en mención, evaluados con la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y el Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES). De acuerdo a los resultados que hallaron, se identificó que el nivel sobresaliente de justicia organizacional en los evaluados fue el nivel medio con un 44%, en cuanto a engagement, sobresalió el nivel medio con un 50% de trabajadores, por otro lado, se evidenció la existencia de relación directa ($\rho=.753$; $p<.01$) entre las dos variables estudiadas, a partir de la cual concluyen que un mayor nivel de justicia organizacional se relaciona con un mayor engagement.

A nivel regional y local

Varas (2020) llevó a cabo en Trujillo la tesis titulada “Percepción de la justicia organizacional y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y

Smith del distrito de Trujillo”, con el objetivo de determinar la relación entre las variables en mención. Fue un estudio no experimental correlacional, y trabajó con una muestra de 98 profesores, evaluados mediante la Escala de Justicia Organizacional y el Cuestionario Utrecht de Engagement UWES. Sus resultados mostraron una relación directa y altamente significativa ($r=.334$; $p<.01$) entre ambos constructos, llegando a concluir que, de mejorar la justicia organizacional, también se mejora el engagement.

Haro (2020) realizó en Trujillo la tesis titulada “Engagement y justicia organizacional en colaboradores de una empresa prestadora de Servicios de Salud”, con el objetivo de determinar la correlación entre ambas variables. Su investigación fue correlacional, en donde participaron un total de 91 trabajadores, a quienes se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement UWES – 17 y la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Los resultados mostraron una correlación directa de grado bajo ($r= .15$) entre las variables, concluyéndose que un aumento del engagement, aumenta la justicia organizacional.

1.2.Marco teórico

1.2.1. Engagement

1.2.1.1.Definiciones

El término engagement es una palabra inglesa que no tiene traducción exacta, pues no existe en español un vocablo apropiado que englobe todas las características del constructo, llegando a confundirse con otras variables con quienes comparte ciertas particularidades, por ejemplo, Quiroz y Muñoz (2020) mencionan que se suele confundir engagement con enganche, implicación, dedicación al trabajo, compromiso organizacional, motivación, entre otros.

Por tanto, para tener un acercamiento a la conceptualización del término, resulta importante recurrir a la definición que dieron Schaufeli et al. (2002), pioneros en el

estudio de esta variable, quienes describen al engagement como un estado cognitivo y afectivo positivo, relativamente constante, que se da en el mundo laboral, caracterizado por la presencia de vigor, dedicación y absorción.

Dicha definición coincide con lo manifestado por Bakker y Leiter (2010), quienes señalan que, en efecto, el engagement es un estado mental positivo, agregando que es un aspecto motivacional, pues refleja la energía que ponen los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales

Rodríguez y Bakker (2013) complementan las definiciones anteriores indicando que este constructo es una energía orientada hacia la consecución de las metas de la empresa, mencionando así, que los empleados engaged se vinculan con su puesto de trabajo a nivel físico, emocional y cognitivo, percibiéndose como capaces de afrontar las exigencias y demandas organizacionales.

En años más recientes, se ha planteado que el engagement en el trabajo, además de ser un estado positivo, es entusiasmo e implicación personal hacia la labor u hacia la organización, fomentado por un clima laboral óptimo y que se manifiesta en conductas proactivas orientadas a las metas organizacionales (Gagné, 2014).

Es así que, tomando en cuenta los aportes de los autores citados anteriormente, se puede manifestar que el engagement es una variable organizacional positiva, asociada a elevados niveles de vigor, dedicación y absorción por parte de un trabajador hacia la organización donde labora, la cual resulta beneficiosa para el logro de los objetivos empresariales.

1.2.1.2. Modelos teóricos de engagement

A. Modelo de demandas y recursos

Modelo teórico propuesto por Bakker y Demerouti (2013) y empleado por Schaufeli y Bakker (2011) para la elaboración de la Escala UWES – 17, este modelo sustenta además la presente investigación.

El modelo plantea que el ambiente de trabajo se conforma tanto de recursos como demandas, los primeros, son todos aquellos factores, organizacionales y personales, que buscan facilitar el logro de los objetivos de la organización, favorecer el desempeño laboral, y hacer frente a las exigencias laborales, entre los recursos se puede mencionar a la autonomía, el trato respetuoso y digno, el apoyo de jefes y compañeros, además de la retroalimentación, el acceso a la información, entre otros; mientras que las demandas, engloba a todos los aspectos que generan agotamiento de los recursos antes mencionados, siendo las demandas más comunes la presión laboral, los conflictos dentro de la organización, la ambigüedad de roles, ambientes físicos inadecuados, sobrecarga laboral o tareas monótonas (Vargas y Estrada, 2016).

A partir de este modelo se puede comentar que, mientras los recursos favorecen la motivación, el desarrollo personal, la autoeficacia y el rendimiento laboral, las demandas pueden generar estrés, burnout, sobre esfuerzos y daños tanto físicos como psicológicos; además, mientras que las organizaciones posean mayores recursos laborales y personales, existirá una probabilidad mayor de tener colaboradores engaged, más motivados y satisfechos con la empresa.

B. Modelo JD-R.

Propuesto por Bakker y Leiter (2010), y de acuerdo a este modelo, es posible pronosticar la forma en cómo influyen cada uno de los componentes del engagement sobre el desempeño laboral.

El modelo plantea que los recursos personales pueden integrarse con los recursos laborales para generar engagement, de manera que, se busque la proactividad de los

trabajadores tomando en consideración sus aspectos psicológicos, capacidades, habilidades, y también dando importancia a su calidad de vida, sin embargo, deja de lado factores externos, como la familia, que pueden influenciar en el desempeño de los colaboradores (Bakker y Leiter, 2010).

Por tanto, se puede comentar que, a partir del modelo JD – R, juntando recursos personales y laborales se puede alcanzar óptimos niveles de engagement en los colaboradores.

Los recursos personales a los que hace mención este modelo son la resiliencia, el manejo del ambiente, la motivación, la satisfacción vital y el rendimiento laboral; mientras que los recursos laborales son la autonomía laboral, las relaciones entre colaboradores, la retroalimentación, soporte social y el ambiente laboral (Bakker y Leiter, 2010).

1.2.1.3. Dimensiones

Schaufeli y Bakker (2011) proponen que el engagement posee tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción, las cuales se comentarán a continuación:

- Vigor: es la energía que pone el trabajador en su puesto laboral, evitando la fatiga, además del deseo de esforzarse, perseverando ante los problemas (Schaufeli y Bakker, 2011). Asimismo, Martínez et al. (2015) coinciden señalando que el vigor significa gran cantidad de energía, fortaleza y activación cognitiva cuando se está laborando, buscando emplear mayor esfuerzo y persistencia ante los problemas laborales.

Se puede comentar entonces que el vigor hace referencia al esfuerzo e ímpetu que realiza el trabajador para cumplir sus funciones.

- Dedicación: es el elemento emocional del engagement (Martínez et al. 2015) y hace referencia al significado que el colaborador otorga a su labor,

mostrando gran entusiasmo y orgullo por el trabajo que realiza, el cual considera como retador e inspirador (Schaufeli y Bakker, 2011).

Por tanto, se puede comentar que la dedicación es la pasión que tiene el colaborador hacia el desempeño de su labor.

- Absorción: hace mención a la sensación del trabajador de estar completamente absorto en el trabajo, de manera que hay dificultad para dejar de realizar la labor, sintiendo que el tiempo que dedica a trabajar pasa muy rápido, y olvidándose de otras cosas que no sean trabajo (Schaufeli y Bakker, 2011). Además, implica que un colaborador este concentrado plenamente en el trabajo, disfrutando cada momento que pasa trabajando (Martínez et al., 2015).

Se puede decir que la absorción se refiere a la plena concentración que tiene el trabajador para desarrollar su trabajo y que ocasiona que se le haga difícil dejar de laborar, se puede indicar también que estar muy absorto en el trabajo no suele ser muy beneficioso para la persona.

Tomando en cuenta estas dimensiones, se diseñaron los diversos instrumentos para cuantificar el grado de engagement en el trabajo, los cuales, a su vez, han demostrado que efectivamente el vigor, la dedicación y la absorción son los componentes del engagement.

1.2.1.4. Colaborador engaged

Cuando se logra generar un adecuado nivel de engagement en el personal, estos van a sentirse como una parte importante de la empresa, mostrando fidelidad a ella y mayor rendimiento frente a las exigencias, además, se vincularán afectivamente con su labor, siendo más proactivos, buscando asumir más responsabilidades, y siendo participantes activos en la toma de decisiones y proponiendo soluciones acordes a los

valores que cultiva la empresa (Martínez et al., 2015). Es decir, un colaborador engagement se sentirá motivado a dar todo de sí dentro de la organización, pues ha generado un vínculo afectivo con la misma.

Además, Cárdenas (2016) indica que los colaboradores con alto engagement van a querer seguir permaneciendo por mucho tiempo en la empresa, sintiéndose comprometidos con la organización y satisfechos con lo que ella les brinda, de manera que se mostrarán más proactivos, motivados y con iniciativa, asimismo, estos trabajadores engaged presentarán menos sintomatología de estrés laboral. Por tanto, se puede manifestar que un colaborador engaged presentará mejor salud física y mental, dado que no se verá afectado por estrés, igualmente, podría presentar óptimo bienestar psicológico, dado que estará satisfecho con su organización.

Finalmente, un colaborador engaged será capaz de aprender habilidades nuevas que refuercen sus recursos personales, manteniéndose enfocado en su labor y desempeñándose de forma más eficaz y eficiente dentro de su organización (Cisneros, 2021).

Como se puede apreciar, resulta sumamente beneficioso lograr que los colaboradores presenten óptimos niveles de engagement, ya que se logrará mantener al capital humano dentro de la organización y se podrá potenciar sus capacidades tanto personales como laborales.

1.2.1.5. Engagement y otros factores organizacionales

Quiroz y Muñoz (2020) mencionan que el engagement disminuye la rotación de personal, la tendencia a abandonar el puesto y el absentismo laboral, por tanto, implementar medidas para mejorar el engagement tendrá repercusiones directas en la retención de personal, logrando también menores costos a la organización al evitar que sus colaboradores renuncien.

Estos autores también manifiestan que el engagement adopta un rol mediador entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional, por tanto, tomando en cuenta lo propuesto por dichos autores, se puede comentar que un mayor engagement se relaciona con una mayor percepción de justicia dentro de las organizaciones.

También, el engagement se asocia con el liderazgo transformacional, pues aquellas personas con ese estilo de liderazgo, serán un modelo a seguir por otros colaboradores, promoviéndose pasión e identificación con la empresa, además de motivar la participación y trabajo colaborativo (Quiroz y Muñoz, 2020).

La autoeficacia también es una variable que propicia y a la vez es consecuencia de un óptimo engagement en la organización, pues la creencia en las propias habilidades genera mayor vigor, absorción y dedicación, que, a su vez, refuerza las creencias de autoeficacia, la cual resulta importante para sobrellevar las demandas organizacionales (Quiroz y Muñoz, 2020).

Se puede manifestar entonces que, mediante el engagement, se pueden desarrollar algunas capacidades y habilidades de los trabajadores, lo cual será sumamente beneficioso pues podrán desenvolverse mejor en sus puestos, y fomentar su crecimiento profesional, generándoles mayor satisfacción laboral.

1.2.2. Justicia Organizacional

1.2.2.1. Definiciones

La justicia organizacional es definida por Delgado y Vanegas (2013) como la percepción de un trato justo en la organización, por tanto, se puede comentar que es la valoración que dan los trabajadores acerca de si es justa o no su situación laboral dentro de la empresa, y tiene repercusiones en el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, la productividad y la generación de vínculos con la organización.

Asimismo, la justicia organizacional puede conceptualizarse como las apreciaciones de los colaboradores sobre de la imparcialidad de las prácticas organizacionales relacionadas con su rendimiento laboral y la productividad de la compañía (Patlán et al., 2014).

Similar definición a las anteriores es planteada por Reyes y Tanta (2021) quienes indican que la variable en cuestión, es la percepción de los colaboradores acerca del trato recibido en la institución donde laboran, dicha percepción tiene influencia en la génesis de actitudes positivas hacia las funciones laborales.

Se puede comentar que la justicia organizacional puede definirse como el conjunto de percepciones de los colaboradores acerca de lo que ellos consideran como justo e injusto en su empresa, tomando en cuenta la ética y los valores morales propios de la cultura de la organización

1.2.2.2. Modelos teóricos

A. Modelo tetradimensional de Justicia Organizacional

Planteamiento defendido por Colquitt (2001, como se citó en Rojas, 2018), utilizado por dicho autor para elaborar su Escala de Justicia Organizacional, y modelo que da sustento a la presente investigación; de acuerdo a este autor, los trabajadores, a partir de las percepciones de justicia que se practica en su centro laboral, desarrollan cogniciones que permiten predecir su conducta futura, y que se pueden agrupar en cuatro distintas formas de justicia, las cuales son justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, y que interactúan mutuamente, incluso, pueden contrarrestar los efectos de una de ellas en caso se perciba injusticia.

En el apartado de dimensiones se profundizará en cada una de las modalidades de justicia organizacional, asimismo, el autor se basó en el modelo de la equidad para proponer esta teoría.

B. Modelo de la equidad de Adams

Adams (como se citó en Littlewood y Uribe, 2018) planteó que la justicia en las organizaciones se sustenta en la equidad de la distribución de las recompensas, indicando que los resultados organizacionales van de la mano con las contribuciones de los colaboradores.

De lo anterior se puede comentar que las contribuciones hacen referencia a la experiencia, lealtad, dedicación y esfuerzo de los colaboradores, mientras que los resultados se refieren a las remuneraciones, reconocimientos, desarrollo personal y satisfacción con el empleo.

Este modelo también indica que los empleados, para percibir justicia o injusticia en su empresa, comparan los resultados y las contribuciones que brindan con algún otro compañero que desempeña una función similar, por tanto, si perciben que los resultados son semejantes, percibirán que hay justicia en su empresa, por el contrario, si perciben que hay inequidad, se sentirán motivados a realizar mayor esfuerzo, cambiar sus actitudes y conductas, todo ello para obtener los mismos resultados y mantener la equidad (Littlewood y Uribe, 2018).

Por tanto, con base a lo planteado por este modelo, se comenta que mientras los colaboradores perciban equidad dentro de sus organizaciones, no solo a nivel de remuneraciones, sino también respecto al trato, oportunidades de desarrollo entre otras, sentirán mayor motivación y empeño por alcanzar los objetivos organizacionales.

1.2.2.3. Dimensiones

Colquitt (2001, como se citó en Rojas, 2018), planteó las siguientes dimensiones que componen al constructo justicia organizacional:

- Justicia Distributiva: son las percepciones asociadas a la distribución de remuneraciones, ascensos, bonos, y otras recompensas que guardan relación

con los resultados que se obtienen por trabajar, además, se plantea que esta dimensión genera respuestas afectivas, cognitivas o comportamentales hacia la empresa (Littlewood y Uribe, 2018).

Se puede comentar que esta dimensión se asocia con la equidad, igualdad y necesidad, a partir de los cuales, se busca brindar a cada colaborador las recompensas acordes al nivel de esfuerzo que da en el trabajo, a repartir los beneficios a todos los empleados por igual y a ver las necesidades de cada uno de ellos para otorgarles beneficios.

- Justicia Procedimental: engloba a los mecanismos o medios a través de los cuales se reparten las recompensas en una empresa, es decir, percibir que hay equidad al momento de tomar decisiones, asimismo, está asociada con sentir confianza en los superiores (Littlewood y Uribe, 2018).

Se puede manifestar entonces que esta dimensión alude a la percepción de los colaboradores sobre los procedimientos empleados por los superiores para promover el equilibrio y orientar las metas, considerando lo que es correcto, representativo y ético.

- Justicia Interpersonal: hace referencia al trato respetuoso y digno por parte de los superiores hacia los colaboradores que han sido afectados por los procedimientos y decisiones distributivas (Littlewood y Uribe, 2018).

Se puede comentar entonces que esta forma de justicia busca modular la reacción de los colaboradores frente a los acuerdos tomados por instancias superiores y la empresa.

- Justicia Informativa: alude a la información y explicaciones que se brinda a los colaboradores sobre los acuerdos tomados en instancias superiores (Littlewood y Uribe, 2018).

En consecuencia, se puede comentar que esta dimensión engloba las percepciones de los trabajadores sobre la claridad y eficacia con la que se le brinda la información necesaria para desempeñar sus funciones o aquellos procesos organizacionales en donde participe activamente.

1.2.2.4. Justicia organizacional y otros factores organizacionales

Patlán et al. (2012) mencionan que la justicia distributiva propicia en los empleados una mayor satisfacción con la remuneración y la satisfacción laboral, por otro lado, la justicia procedimental tiene beneficios sobre la satisfacción con los métodos y prácticas organizacionales. Además, estos autores refieren que el mayor impacto de la justicia organizacional es sobre el comportamiento de los colaboradores, ya que genera una óptima salud física y psicológica en ellos, al disminuir el burnout e incrementar el engagement; además, predice la satisfacción laboral, el rendimiento laboral y la adecuada comunicación organizacional.

Existe evidencia que la justicia organizacional, sobre todo la procedimental, puede potenciar el engagement, pues las percepciones de justicia llegan a motivar instrumental y relacionamente a los colaboradores, es decir, a través de recursos materiales o mediante relaciones positivas entre los colaboradores (Rodríguez et al., 2014).

Se ha propuesto que la justicia organizacional puede tener relación con la presencia de comportamientos de ciudadanía organizacional, al respecto, Rodríguez et al. (2014) comenta que estas conductas son acciones discrecionales que superan lo que se espera formalmente de un trabajador dentro de su puesto y que benefician a la organización, estas acciones suelen caracterizarse por ser altruistas y cooperativas, además de no ser exigidas directamente ni recompensadas, así, si los colaboradores perciben que hay adecuada justicia organizacional en sus centros laborales, se sentirán cómodos con esforzarse un

poco más en su trabajo, asimismo, estos autores mencionan que un posible mediador entre estas conductas y la justicia organizacional es el engagement.

Finalmente, con base a lo anterior, se puede comentar que la justicia organizacional genera otros beneficios como una mayor confianza en la empresa y las decisiones que esta adopte, incrementa la satisfacción del cliente interno y externo, reduce los conflictos laborales, y genera actitudes más positivas en los colaboradores hacia el trabajo.

1.3.Marco conceptual

Engagement: Estado mental y afectivo positivo, relativamente duradero, asociado al trabajo, y que se caracteriza por una gran determinación a esforzarse en la empresa, perseverar ante las adversidades, sentir entusiasmo, orgullo, involucramiento y plena concentración hacia el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2011)

Justicia Organizacional: Conjunto de percepciones de los colaboradores sobre lo que es justo dentro de la institución donde laboran (Colquitt, 2001, como se citó en Rojas, 2018)

CAPITULO III
RESULTADOS

Tabla 2

Relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.

	Justicia Organizacional (rho)	Sig. (p)
Engagement	.720	.000**

Nota: rho: coef. de Spearman; **p<.01

El coeficiente de correlación rho de Spearman halló una relación directa, de grado fuerte y estadísticamente muy significativa (p<.01) entre engagement y justicia organizacional.

Tabla 3*Nivel de engagement en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.*

	N	%
Engagement		
Alto	9	15.2%
Medio	35	57.5%
Bajo	17	27.3%
Vigor		
Alto	17	27.3%
Medio	24	39.4%
Bajo	20	33.3%
Dedicación		
Alto	32	51.5%
Medio	7	12.1%
Bajo	22	36.4%
Absorción		
Alto	6	9.1%
Medio	33	54.5%
Bajo	22	36.4%
Total	61	100.0%

Se observa que la mayoría de evaluados (57.5%) alcanzan un nivel medio de engagement, por otro lado, en las dimensiones vigor y absorción, predominó el nivel medio, con porcentajes de 39.4% y 54.5% respectivamente, finalmente, en la dimensión dedicación, destaca el nivel alto con un 51.5%.

Tabla 4*Nivel de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.*

	N	%
Justicia Organizacional		
Alto	52	84.8%
Medio	9	15.2%
Bajo	0	0.0%
Justicia Procedimental		
Alto	50	81.8%
Medio	11	18.2%
Bajo	0	0.0%
Justicia distributiva		
Alto	39	63.6%
Medio	20	33.4%
Bajo	2	3.0%
Justicia interpersonal		
Alto	50	81.8%
Medio	11	18.2%
Bajo	0	0.0%
Justicia informacional		
Alto	54	87.9%
Medio	7	12.1%
Bajo	0	0.0%
Total	61	100.0%

En cuanto a justicia organizacional, la mayoría de trabajadores (84.8) alcanzaron el nivel alto, observándose lo mismo en las dimensiones justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional, con porcentajes entre 63.6% y 87.9%.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad.

	Vigor	Sig. (p)	Dedicación	Sig. (p)	Absorción	Sig. (p)
Justicia Procedimental	.573	.000**	.592	.000**	.384	.028*
Justicia distributiva	.488	.004**	.700	.000**	.672	.000**
Justicia interpersonal	.594	.000**	.620	.000**	.463	.007**
Justicia informacional	.499	.003**	.537	.001**	.228	.202

Nota: rho: coef. de Spearman; **p<.01

En la tabla 5 se observa que el estadístico rho de Spearman identificó una correlación directa, muy significativa ($p<.01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia procedimental y las dimensiones vigor y dedicación, mientras que, entre justicia procedimental y absorción, se halló una relación directa, significativa ($p<.05$) y de grado medio. También se pudo identificar una relación directa, muy significativa ($p<.01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia distributiva y las dimensiones dedicación y absorción, mientras que, entre justicia distributiva y vigor, se halló una relación directa, muy significativa ($p<.01$) y de grado medio. Asimismo, se halló correlación directa, muy significativa ($p<.01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia interpersonal y las dimensiones vigor y dedicación, mientras que, entre justicia interpersonal y absorción, se halló una relación directa, altamente significativa ($p<.01$) y de grado medio. Por último, se identificó relación positiva, muy significativa ($p<.01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia informacional y dedicación, mientras que, entre justicia informacional y vigor, se halló una relación directa, muy significativa ($p<.01$) y de grado medio.

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

En los últimos años, se ha empezado a dar mayor relevancia a desarrollar el capital humano dentro de las compañías, por ello, la psicología organizacional positiva ha propuesto trabajar con factores organizacionales que beneficien a los trabajadores, de manera que puedan potenciarse sus habilidades y capacidades, las cuales serán claves en la búsqueda de los objetivos y metas de cada organización, así, la presente investigación busca estudiar dos de estos factores, el engagement y la justicia organizacional en trabajadores del rubro minero, e indagar la posible relación entre ambos.

Se acepta la hipótesis general que dice que existe relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, pues el estadístico de correlación de Spearman evidenció que entre ambas variables hay una correlación muy significativa y con tamaño de efecto alto ($\rho = .720$; $p < .01$), es decir, un estado mental y afectivo positivo caracterizado por querer dar todo por la organización, sentir orgullo por la misma, involucrarse a plenitud y enfocarse en el trabajo, se relaciona con mejores percepciones acerca de lo que es justo dentro de la empresa donde trabajan.

De lo anterior se puede comentar que los colaboradores que sienten una fuerte motivación por dar todo de sí en su puesto de trabajo dentro de la empresa minera de La Libertad, esforzándose por lograr las metas propuestas, sintiendo orgullo y entusiasmo por su organización, van a percibir que las prácticas que desarrolla la misma, son justas y que el trato brindado por ella es el más adecuado, pues se basa en el respeto y porque les brindan retribuciones acordes al esfuerzo que realizan en sus labores, permitiéndoles ser parte de la toma de decisiones.

Al respecto, Reyes y Tanta (2021) indican que la relación entre justicia organizacional y engagement ocurre debido a que los trabajadores que perciben un trato justo dentro de la organización, desarrollarán un mayor apego hacia la misma, comprometiéndose con el logro de las metas laborales, sintiéndose parte de la empresa, todo ello reflejándose

en mayor felicidad y vigor al momento de desempeñar sus funciones. Asimismo, Ruiz (como se citó en Reyes y Tanta, 2021) indica que la justicia percibida genera sentimientos y actitudes positivas hacia la organización fomentando de esta manera un mayor engagement en los trabajadores, por tanto, considera a la justicia organizacional como un motivador, que permitirá a los colaboradores poner mayor empeño, energía y atención hacia el desarrollo de sus labores.

Resultados similares son reportados por Reyes y Tanta (2021) quienes identificaron una relación directa con tamaño de efecto grande ($\rho = .753$; $p < .01$) entre engagement y justicia organizacional en una población de trabajadores industriales, manifestando que un mayor nivel de justicia organizacional se relaciona con un mayor engagement, es decir, la justicia organizacional es un predictor y también un factor que motiva a los trabajadores a sentir engagement hacia su centro de labores. Asimismo, guardan relación con los resultados proporcionados por Barrera y Flores (2021) quienes detectaron en trabajadores agroindustriales, la presencia de una relación positiva y de grado alto ($r = .965$; $p < .01$) entre engagement y justicia organizacional, indicando que aquellos trabajadores que perciben un trato justo por parte de su organización, llegan a sentirse comprometidos con la misma y desarrollan sus actividades laborales con mayor empeño.

Se acepta la hipótesis específica que menciona que existe relación entre las dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, pues a través del estadístico de correlación de Spearman, se pudo hallar una correlación directa, muy significativa ($p < .01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia procedimental y las dimensiones vigor y dedicación, mientras que, entre justicia procedimental y absorción, se halló una relación directa, significativa ($p < .05$) y de grado medio.

También se pudo identificar una relación directa, muy significativa ($p < .01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia distributiva y las dimensiones dedicación y absorción, mientras que, entre justicia distributiva y vigor, se halló una relación directa, muy significativa ($p < .01$) y de grado medio. Asimismo, se halló correlación directa, muy significativa ($p < .01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia interpersonal y las dimensiones vigor y dedicación, mientras que, entre justicia interpersonal y absorción, se halló una relación directa, altamente significativa ($p < .01$) y de grado medio. Por último, se identificó relación positiva, muy significativa ($p < .01$) y de grado fuerte entre la dimensión justicia informacional y dedicación, mientras que, entre justicia informacional y vigor, se halló una relación directa, muy significativa ($p < .01$) y de grado medio.

De lo anterior se puede indicar que mientras los trabajadores de una empresa minera tengan una percepción positiva acerca de la equidad de las prácticas y estructuras organizacionales, al igual que en el reparto de beneficios económicos, reconocimientos, incluso, sobre el trato que se les brinda, el cual es respetuoso, digno y que exista claridad en la información que se les otorga para desarrollar sus funciones, estos trabajadores se sentirán muy motivados a dar toda su energía y concentración para laborar, mostrándose entusiastas y completamente absortos en el trabajo, implicándose de lleno a conseguir las metas y objetivos de la empresa donde laboran. Es decir, los trabajadores mineros, al percibir que sus remuneraciones son acordes a la labor que realizan, y que la empresa les brinda un trato justo, digno, respetuoso, a pesar de no contar con todos las comodidades, trabajar fuera de sus hogares y lejos de sus familias, sentirán aprecio hacia la organización, conllevándolos a mostrar mayor entusiasmo, energía y compromiso hacia su trabajo.

Rodríguez et al. (2014) mencionan que la relación entre justicia procedimental y las dimensiones de engagement se puede explicar dado que, si las organizaciones se estructuran y gestionan sus prácticas y estrategias basándose en el respeto hacia los clientes internos y

externos, los empleados se sentirán a gusto laborando en ellas, poniendo más empeño y energía a sus actividades, además de enfocarse en sus labores, disfrutando su trabajo y sintiendo orgullo por pertenecer a la empresa.

En cuanto a la relación entre justicia distributiva y las dimensiones de engagement, esta puede explicarse tomando en cuenta el modelo de la equidad de Adams (como se citó en Littlewood y Uribe, 2018) dado que, al percibir que las recompensas que reciben por parte de la institución donde laboran, es decir las remuneraciones, bonificaciones, desarrollo personal y reconocimientos, van acorde a su desempeño, se sentirán motivados a poner más esfuerzo, mejorando así su desempeño e involucrándose con la búsqueda de resultados organizacionales.

Sobre la correlación identificada entre justicia interpersonal y las dimensiones de engagement, Salanova (2008, como se citó en Rodríguez et al., 2014) a través de su modelo HERO de organizaciones saludables y el modelo de demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2013) dan un acercamiento a la explicación de esta relación, ya que el primer modelo plantea que las organizaciones brindan a los trabajadores recursos interpersonales, los cuales son compañeros de trabajo, superiores y comunicación eficaz, los cuales, de acuerdo al segundo modelo, favorecen el desempeño laboral y la vinculación hacia la organización donde se labora, por tanto, poseer colaboradores que se traten de manera respetuosa, digna, generará en ellos mismos una motivación extra para dar todo de sí y engancharse con su trabajo.

Respecto a la relación de justicia informacional y las dimensiones dedicación y vigor de engagement se sustenta en la teoría de demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2013) según la cual, la información brindada por las organizaciones a los trabajadores para desarrollar sus funciones constituye un recurso laboral, la cual, de ser útil y eficaz para ellos,

será aprovechada y generará motivación en los trabajadores, posibilitando así que se esfuercen más y vinculándose afectivamente con la empresa.

Los resultados encontrados se asemejan a los reportados por Rubio (2018) quien identificó una correlación directa y muy significativa entre justicia distributiva y las dimensiones vigor ($r=.319$) y dedicación ($r=.397$), además, halló relación entre justicia procedimental y las dimensiones vigor ($r=.316$) y dedicación ($r=.358$), mencionando que el engagement de los colaboradores es fruto de que se identifican con su organización, pues sienten gratitud por lo que ésta les brinda y perciben un trato respetuoso, transparente y equitativo dentro de la misma.

En cuanto al nivel de engagement en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, se halló que el 57.5% de los evaluados se ubicaron dentro del nivel medio, esto significa que la mayor parte de ellos suelen presentar un estado mental afectivo predominantemente positivo hacia su organización, es decir, muestran cierto compromiso hacia la misma, lo que los lleva a sentirse con mayor energía, a estar más concentrados e involucrados hacia el logro de los objetivos, y también a disfrutar del tiempo que pasan laborando, sintiéndose parte importante de la empresa.

Schaufeli y Bakker (2011) mencionan que los trabajadores que alcanzan niveles medios de engagement usualmente experimentan un estado cognitivo afectivo positivo hacia la empresa donde laboran, ellos los impulsa a poner la energía y esfuerzos necesarios para poder desempeñar sus labores, persistiendo ante las dificultades, entusiasmándose por los retos que les plantea la organización y estando absortos dentro de su centro laboral.

Hallazgos similares son reportados por Barrera y Flores (2021) quienes identificaron en una muestra de trabajadores agrícolas, un predominio del nivel medio de engagement (53.7%), manifestando que aquellos colaboradores que alcanzan dicho nivel se caracterizan

por sentirse comprometidos con su organización, evidenciando un adecuado grado de dedicación y concentración en el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, en cuando a las dimensiones, en vigor, la mayoría se ubicó en el nivel medio (39.4%), en dedicación, se ubicaron en el nivel alto (51.5%), mientras que, en absorción, el 54.5% alcanzaron el nivel medio, así, los trabajadores evaluados se caracterizan por poseer la suficiente energía y fuerza para desempeñar sus funciones óptimamente, también, tienen un gran orgullo por pertenecer a su organización, mostrándose muy entusiastas y percibiendo su trabajo como inspirador, incluso, muestran adecuada concentración cuando desarrollan sus labores.

Al respecto, Schaufeli y Bakker (2011) mencionan que los colaboradores que presentan altos niveles de dedicación se identifican enormemente con la empresa donde laboran ya que consideran que su trabajo es sumamente inspirador, retador, y valoran como significativa las experiencias que atraviesan dentro de la organización, mostrándose entusiasmados por trabajar en ella; además, estos autores indican que los empleados con niveles medios de vigor y absorción, poseen suficiente energía, fortaleza y resistencia para desarrollar sus funciones y se encuentran involucrados con su trabajo.

Barrera y Flores (2021) encontraron resultados semejantes, pues la mayoría de sus evaluados, trabajadores agrícolas, presentaron un nivel medio de dedicación (53.7%), vigor (53.7%) y absorción (53.7%), mencionando que estos colaboradores desempeñan sus funciones con óptima energía, entusiasmo e interés, buscando alcanzar las metas que la organización les plantea.

Respecto al nivel de justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, el 84.8% de los colaboradores se ubicaron en el nivel alto, esto quiere decir que la mayoría de colaboradores perciben que las prácticas organizacionales y el trato dentro de esta empresa son justos, pues se basan en el respeto, la moral, la ética y la imparcialidad.

Sobre ello, González (2017) menciona que los colaboradores que alcanzan niveles altos de justicia organizacional, perciben que sus organizaciones les brindan un trato muy justo, es decir, en sus organizaciones se practica la equidad en cuanto a la distribución de los beneficios, hay claridad en las estrategias que se desarrollan dentro de las mismas, la comunicación es óptima y el trato entre compañeros y supervisores es cortés, digno y respetuoso, de manera que los colaboradores se sienten motivados a laborar ya que la organización respeta la ética, moral y valores.

Un antecedente con resultados similares es el de Barrera y Flores (2021) quienes identificaron que predomina el nivel alto de justicia organizacional (72.0%) en una muestra de trabajadores agroindustriales, indicando que dichos colaboradores perciben que son tratados de manera justa dentro de la empresa donde laboran.

Asimismo, en cuanto a las dimensiones de justicia organizacional, en cada una de ellas, es decir, en justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional, predominó el nivel alto con porcentajes de 81.8%, 63.6%, 81.8% y 87.9% respectivamente, por tanto, los colaboradores de la empresa minera aprecian que en su organización, las recompensas económicas y bonificaciones que se les otorga son acordes a sus funciones y al esfuerzo que realizan, asimismo, perciben que los procesos y estrategias organizacionales se ajustan a la ética y moral, permitiéndoles implicarse activamente en la toma de decisiones y sus supervisores promueven la armonía y confianza, además de brindarles un trato digno basado en el respeto mutuo, incluso, estos trabajadores perciben que existe claridad en la información que se les brinda para realizar sus labores.

Rojas (2018) menciona que el nivel alto de justicia distributiva significa que los trabajadores indican que las recompensas repartidas entre cada uno de los elementos de la empresa son apropiadas y acorde al esfuerzo que realiza cada uno de sus miembros; también refiere que el nivel alto de justicia procedimental significa que hay equidad y respeto por las

normas al momento de establecer los procesos, prácticas y toma de decisiones en la empresa; en cuanto al nivel alto de justicia interpersonal, se aprecia cuando los trabajadores perciben que sus superiores les brindan un trato igualitario, digno, cortés y sumamente respetuoso; por último, esta autora menciona que el nivel alto de justicia informacional significa que los colaboradores se les brinda oportunamente información clara y relevante para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones.

Resultados semejantes son reportados por Barrera y Flores (2021), quienes detectaron un predominio del nivel alto en justicia interpersonal (72.6%), informativa (82.9%) y distributiva (41.1%), y un nivel medio en justicia procedimental (53.7%), a partir de ello, los autores comentan que los colaboradores que alcanzan estos niveles perciben que dentro de su empresa hay apoyo mutuo entre sus miembros, respeto, colaboración, la información que se trasmite es clara y concisa, además, perciben que existe equidad entre el esfuerzo que dan con las retribuciones económicas que reciben.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe relación directa, muy significativa y de tamaño de efecto alto ($\rho = .720$; $p < .01$) entre engagement y justicia organizacional.
- Se identificó en la muestra evaluada, que la mayoría se ubica dentro del nivel medio de engagement (57.5%), al igual que en las dimensiones vigor (39.4%) y absorción (54.5%), mientras que, en dedicación, la mayoría alcanzó un nivel alto (51.5%).
- Se identificó que la mayoría de evaluados alcanzaron el nivel alto de justicia organizacional (84.8%), al igual que en las dimensiones procedimental (81.8%), distributiva (63.6%), interpersonal (81.8%) e informacional (87.9%).
- Existen correlaciones directas, significativas ($p < .05$) y muy significativas ($p < .01$) entre las dimensiones justicia procedimental, justicia distributiva, justicia interpersonal y las dimensiones vigor, dedicación y absorción. También se pudo identificar una relación directa, muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión justicia informacional y las dimensiones dedicación y vigor.

5.2.Recomendaciones

- Se recomienda a la organización donde laboran los trabajadores mineros, continuar con el desarrollo de prácticas de justicia organizacional, como brindar incentivos acordes al esfuerzo de cada trabajador, o brindar las herramientas necesarias para que desempeñen sus labores, toda vez que, de acuerdo a los resultados de la presente investigación, serán importantes para incrementar el engagement en su capital humano.
- Se recomienda a los colaboradores seguir manteniendo el respeto mutuo y el trato digno entre ellos, además de propiciar entornos laborales saludables, con la finalidad de seguir fortaleciendo los niveles de justicia interpersonal, pues a partir de los resultados hallados, esta dimensión de justicia organizacional generará colaboradores con óptimo vigor, dedicación y absorción.
- Se recomienda a la empresa minera detectar oportunamente problemáticas como estrés laboral o situaciones que se perciban como injustas, ya que a partir de ello, se podrá prevenir que los colaboradores disminuyan su engagement y la percepción de justicia organizacional.
- Se recomienda a futuros investigadores continuar con investigaciones sobre justicia organizacional y engagement, dado que son escasos los estudios desarrollados con estas variables sobre todo a nivel local, las cuales son relevantes para potenciar al capital humano.

CAPITULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Adecco. (2021). *¿El área de recursos humanos agregan valor a las empresas?* Fonte: Blog Adecco Perú: <https://www.adecco.com.pe/rrhh/recursos-humanos-para-empresas/>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Bakker, A., y Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Barrera, P., y Flores, J. (2021). *Engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76166>
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111>
- Cisneros, M. (2021). *Engagement y Clima Laboral en trabajadores de una empresa de mantenimiento de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7684>
- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. ECOE Ediciones.

- Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Ediciones Pirámide.
- Gagné, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
- Gallup. (2021). *U.S. Employee Engagement Data Hold Steady in First Half of 2021*. Fuente: Gallup.com: <https://www.gallup.com/workplace/352949/employee-engagement-holds-steady-first-half-2021.aspx>
- García, M., y Vesga, J. (2020). *Engagement y cambio organizacional*. Universidad Católica de Colombia.
- GOIntegro. (2018). *Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement*. <https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2018/09/4750.pdf>
- González, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. [Tesis Doctoral, Universidad de Huelva]. <http://hdl.handle.net/10272/15224>
- Haro, A. (2020). *Engagement y Justicia Organizacional en colaboradores de una empresa prestadora de Servicios de Salud*. [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45736>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2021). *Guía para la Gestión de Riesgo Psicosociales en el Trabajo: Justicia Organizacional*.

- Jouany, V., y Mäkipää, M. (2022). *8 Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2022*. Fuente: Haiilo: <https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know/>
- Littlewood, H., y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. El Manual Moderno.
- Martínez, V., Ramos, J., y Moliner, C. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Síntesis.
- Naranjo, K., y Hidrovo, C. (2018). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito. *Revista PUCE*(105), 125-154.
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, 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.
- Patlán, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-20.
- Quiroz, E., y Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. Em M. García, y J. Vesga (Eds.), *Engagement y cambio organizacional* (pp. 55-74). Universidad Católica de Colombia.
- Reyes, S., y Tanta, M. (2021). *Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A.* [Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4718>

- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-138.
- Rodríguez, A., y Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. Em B. Moreno, y E. Garrosa, *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 437-452). Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, R., Salanova, M., y Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-28.
- Rubio, L. (2018). Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Revista Contexto*, 7, 47-56.
- Sanchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Editorial Business Suport Aneth SRL.
- Santisteban, C. (2009). *Principios de Psicometría*. Síntesis.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual en Español*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Stein, D., Hobson, N., Jachimowicz, J., y Whillans, A. (2021). *How Companies Can Improve Employee Engagement Right Now*. Fonte: Harvard Business Review:

<https://hbr.org/2021/10/how-companies-can-improve-employee-engagement-right-now>

Varas, G. (2020). *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49382>

Vargas, L., y Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46.

Vásquez, E., y Aranda, C. (2020). Organizaciones justas: ¿Es posible construirlas? *Visión de futuro*, 24(2), 166-183.

6.2. Anexos

ANEXO 1: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES – 17.

Edad:

Sexo:

Las preguntas que se te exponen a continuación son referentes a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así, llene la casilla con “0” (cero), y en caso contrario, indique cuantas veces se ha sentido así, tomando en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

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

ANEXO 2: Escala de Justicia Organizacional

Indicaciones:

Se detallan a continuación una serie de interrogantes a las que deberás contestar marcando una X dentro del recuadro, según tu propia experiencia. Lea detenidamente cada pregunta y conteste con total 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: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación está conducida por la alumna Ana Gabriel Chigne Saldaña de la Universidad Privada Antenor Orrego. Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a trabajadores de una empresa minera de La Libertad

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre engagement y justicia organizacional en trabajadores de una empresa minera de La Libertad
- El procedimiento consiste en responder a dos cuestionarios denominados Escala UWES - 17 y Escala de Justicia Organizacional
- El tiempo de duración de mi participación es de 45 minutos
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con la investigadora Ana Gabriel Chigne Saldaña mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

 achignes@upao.edu.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

*Obligatorio

Finalmente, bajo estas condiciones ACEPTO ser participante de la investigación. *

SI

NO

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir al siguiente correo electrónico: achignes@upao.edu.pe

ANEXO 4

Tabla 6

Prueba de normalidad

	K - S	Sig. (p)
Engagement	.197	.002**
Vigor	.226	.000**
Dedicación	.260	.000**
Absorción	.204	.001**
Justicia total	.227	.000**
Justicia Procedimental	.227	.000**
Justicia distributiva	.196	.002**
Justicia interpersonal	.155	.043*
Justicia informacional	.278	.000*

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

Se llevó a cabo el análisis de la normalidad de la distribución de los datos recogidos de ambas variables, mediante el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, el cual halló diferencias significativas ($p < .05$) y muy significativas ($p < .01$) con una distribución normal, tanto a nivel general como por dimensiones, por tanto, para correlacionar ambas variables y sus dimensiones, se debió utilizar el estadístico no paramétrico rho de Spearman.