

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



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

**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO**

AUTOR: JORGE ROMARIO CASTILLO RUIZ

ASESORA: MARÍA ASUNCIÓN CHAMORRO MALDONADO

Trujillo - Perú

2020

**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO**

PRESENTACIÓN

Sres. Miembro del Jurado Calificador

En cumplimiento con el reglamento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, pongo a consideración la Tesis titulada “Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo”.

El presente trabajo se elaboró con materiales bibliográficos vinculados al tema, el análisis de estos y la verificación de las hipótesis mediante la recopilación y posterior contrastación de los resultados.

Con la certeza de que se le conferirá el valor justo y expresando apertura a sus observaciones, les agradezco anticipadamente por las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

Jorge Romario Castillo Ruíz.

DEDICATORIA

A mi madre, que logró transformarse en mi mayor motivación hacia el logro de mis objetivos académicos; con su ejemplo, esfuerzo y palabras de aliento nunca bajó la guardia para que yo tampoco lo haga, y más aún, cuando los problemas parecían ser imposibles de solucionar. Esto es por ella, y para ella.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que, a pesar de las dificultades, su misericordia nunca mermó y se mantuvo como roca fuerte para ser guía de mí camino.

A mis hermanas, Felita y Eilin, por su apoyo incondicional y porque me enseñaron que la perseverancia y el compromiso forma parte del éxito.

A mi padre, Jorge Luis, porque no hay distancia que pueda separarnos, ni alejarnos de la familia.

A mis sobrinos, Daneska, Mathías, Camilo y Alejandro que con sus ocurrencias son la felicidad de mi hogar.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
1.1. EL PROBLEMA.....	13
1.1.1. <i>Delimitación del problema.</i>	13
1.1.2. <i>Formulación del problema.</i>	14
1.1.3. <i>Justificación del estudio.</i>	15
1.1.4. <i>Limitaciones.</i>	15
1.2. OBJETIVOS.....	15
1.2.1. <i>Objetivo general.</i>	15
1.2.2. <i>Objetivos específicos.</i>	16
1.3. HIPÓTESIS.....	16
1.3.1. <i>Hipótesis generales.</i>	16
1.3.2. <i>Hipótesis específicas.</i>	16
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	17
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	18
1.5.1. <i>Tipo de investigación.</i>	18
1.5.2. <i>Diseño de investigación.</i>	18
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	19
1.6.1. <i>Población.</i>	19
1.6.2. <i>Muestra.</i>	19
1.6.3. <i>Muestreo.</i>	19
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	20
A. Cuestionario de Justicia Organizacional.	20
B. Cuestionario de Compromiso Organizacional.	21
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	21
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.1. ANTECEDENTES.....	24
A. <i>Internacionales.</i>	24
B. <i>Nacionales.</i>	24
C. <i>Locales.</i>	25
2.2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.2.1. <i>Justicia organizacional.</i>	26
2.2.1.1. <i>Definición</i>	26
2.2.1.2. <i>Tipos de justicia organizacional.</i>	27

2.2.1.3. Características.....	28
2.2.1.4. Modelo teórico.....	28
2.2.1.5. Dimensiones.....	29
2.2.2. <i>Compromiso Organizacional</i>	30
2.2.2.1. Definición	30
2.2.2.2. Características.....	30
2.2.2.3. Importancia.	31
2.2.2.4. Dimensiones.....	33
2.2.3. MARCO CONCEPTUAL.	34
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	42
5.1. CONCLUSIONES.	46
5.2. RECOMENDACIONES.....	47
6.1. REFERENCIAS.....	50
6.2. ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.	35
Tabla 2.	Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.	36
Tabla 3.	Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.	37
Tabla 4.	Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.	38
Tabla 5.	Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.	39

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal, el determinar la relación entre Justicia organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. El tipo de estudio empleado es el sustantivo-descriptivo y se hizo uso del diseño correlacional. La muestra la conformaron 200 participantes de ambos sexos. Se emplearon dos instrumentos de medición, la Escala de Justicia Organizacional elaborada por Colquitt en el 2001 y adaptada por Rojas (2018); el segundo instrumento fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz en el 2007 y adaptada por Canales (2017). Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.74$; IC95% .66 - .80), Implicación ($r_s=.57$; IC95%: .46 - .66) y Continuidad ($r_s=.62$; IC95%: .51 - .70) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Palabras clave: Justicia organizacional, compromiso organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine the relationship between intra-family relationships and aggressiveness in secondary school students, which corresponds to the noun-descriptive type, with a correlational design. The sample was made up of 224 students, of both sexes, whose ages ranged from 14 to 17 years old, and were in the third to fifth grade of secondary school in a state educational institution in Trujillo. Two measuring instruments were used, the first was the Intrafamily Relations questionnaire created by Rivera and Andrade (2010) in the version adapted by Cabrera (2015); and the aggressiveness questionnaire (AQ), by Buss and Perry (1992). The analysis of results was made through the Spearman correlation test, determining a very significant ($p < .01$), negative and medium degree relationship between both variables.

Keywords: Intra-family relationships, family ties, aggressiveness, adolescents, violence.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. El problema

1.1.1. Delimitación del problema.

Las organizaciones, en la actualidad, buscan que su empresa presente un incremento mayor en sus actividades, tengan un incremento en su producción, conllevando a que tengan mayores ganancias, teniendo como recurso y apoyo, al factor humano, esta visión conllevó siempre a ver al trabajador como un recurso más, dejando de lado su valor humano; sin embargo, esta postura ha cambiado, ahora se le ha asigna un rol importante e influyente en el entorno laboral, considerando como importantes aspectos como el bienestar emocional, su salud, desempeño, actitudes y valores, para el logro de los objetivos (Ríos y Loli, 2019).

El contar con un entorno laboral adecuado o positivo, contribuye a que la empresa presente mejores relaciones entre los trabajadores, se tenga mayor motivación, así como un mejor desempeño frente a las funciones para las cuales han sido contratados, para lo cual, se debe contar con justicia o equidad, lo que contribuirá al compromiso durante las horas de trabajo (Vaamonde y Salessi, 2013).

En relación a la justicia organizacional, esta se define como aquella percepción, que un trabajador ha desarrollado a partir de las actividades que realiza, considerando como justo o incorrecto el trato recibido, en relación a las actividades que se les encomiendan y al material designado para poder cumplir con lo asignado, lo que contribuye al desarrollo óptimo y estable del trabajo evidenciándose así la importancia de generar y mantener un entorno laboral equitativo (Vega y García, 2012). Sin embargo, si se percibe un entorno, poco justo, con un trato desigual y con poco reconocimiento hacia el trabajo realizado, esto conlleva a que se desarrolle tensión, estrés, enojo, bajo rendimiento, poca motivación e interés por el logro de las metas trazadas (Greenberg, 2004).

A la vez, el compromiso organizacional, hace referencia al compromiso y vínculo, que el trabajador desarrolla con la empresa, lo que contribuye a la mejora de la comunicación, la lealtad y la identificación, el entusiasmo cuando se realizan las funciones, mejora aspectos como el clima y cultura organizacional (Tormo y Osca, 2011). Tomando en cuenta esto, la dificultad se hace presente cuando la empresa no toma en cuenta la promoción y desarrollo del compromiso por parte del trabajador hacia la empresa (Mitus, 2006).

Las desigualdades, por ende, repercuten en el desempeño y compromiso de los trabajadores, al respecto, en España esta dificultad se encuentra presente, las mujeres reciben

un 23% de salario, tienen menores oportunidades para ascender o son discriminadas por su género (Rodríguez, 2018).

En el Perú, el entorno laboral, no ha presentado mejoras en los últimos años, las empresas en su mayoría no consideran importante la equidad o justicia entre los trabajadores y las funciones que se les pide realizar, evidenciando así la falta de un plan más estratégico que ayude a que tengan un mayor rendimiento (Alva, 2019). Al respecto, en el Perú, en base a los estudios realizados por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) los hombres ganan en promedio un 23% más que las mujeres (Gestión, 2018). Asimismo, muchos jóvenes trabajan en condiciones inadecuadas, recibiendo tratos injustos, realizan sus funciones por más de 12 horas, no cuentan con equipamiento adecuado y con un entorno laboral autoritario (Perú21, 2017).

Por su parte, D'Agostino (2015) manifiesta que la falta de compromiso laboral en el Perú, representa una gran dificultad, conllevando a que no se cumplan diversas actividades, se genere un abandono del puesto de trabajo o renuncias constantes; siendo una gran limitante e influyente en este aspecto, los sueldos asignados, los recursos con los que cuentan muchas empresas para realizar el trabajo y la falta de formalidad (Gestión, 2016).

Al respecto, en la empresa privada del distrito de Trujillo, existen trabajadores que perciben un trato inadecuado, poca comunicación, dificultades para distribuir los materiales a trabajar y poco interés por parte de la organización en conocer sus dificultades o al momento de designar las tareas a realizar, generando poca motivación, dificultades para poder expresar lo que piensan y además se ha visto afectado el compromiso frente a los valores y metas establecidas que persigue la organización. Conllevando a que se plantee como objetivo el determinar la relación entre la percepción de justicia y el compromiso organizacional, en los trabajadores.

1.1.2. Formulación del problema.

¿Existe relación entre Justicia organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo?

1.1.3. Justificación del estudio.

El entorno laboral, las condiciones, relaciones y el trato justo entre todos los colaboradores, contribuye en aspectos importantes como la motivación, lealtad e interés frente a los valores de la organización y por el cumplimiento de los anhelos trazados.

La presente investigación es conveniente porque permitirá, en base a los resultados obtenidos, tomar decisiones en sus procesos de mejora, a través de programas, donde se trabaje una de las variables, quedando la otra variable relacionada también modificada; así como capacitaciones y reuniones, donde se brinde mayor importancia a la distribución justa y equitativa de funciones y recursos, que fortalezcan las actitudes en relación al compromiso.

En relación a la contribución teórica, permite que se tenga una mayor difusión y conocimiento sobre la justicia organizacional y el compromiso, cuya relación ha sido poco abordada en investigaciones y permite que se conozca más sobre los diversos postulados teóricos sobre los cuales se fundamentan.

Se justifica a nivel práctico, permite que estudiantes, investigadores y docentes que deseen continuar investigando la relación en otros contextos, cuenten con un antecedente.

Asimismo, desde una perspectiva metodológica, contribuye a determinar la eficacia, validez y confiabilidad de los instrumentos empleados, a partir de los análisis realizados, permitiendo así que puedan ser empleados en otras investigaciones con contextos similares.

A nivel social, permite que se compruebe la utilidad e importancia de ambas variables en el desempeño laboral y el compromiso frente a las actividades que realizan o se les pide cumplir. Contribuyendo a que se conozca con datos exactos de qué manera ambas variables se encuentran presentes en el contexto social y cultural.

1.1.4. Limitaciones.

- La validez externa de la investigación solamente se limitará a segmentos poblacionales afines a la muestra representativa seleccionada para el desarrollo de la misma.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Demostrar la relación entre Justicia organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

1.2.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la dimensión justicia distributiva con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Determinar la relación entre la dimensión justicia procedimental con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Determinar la relación entre la dimensión justicia interpersonal con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Determinar la relación entre la dimensión justicia informacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis generales.

H_a. Existe relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

1.3.2. Hipótesis específicas.

H₁. Existe relación entre la dimensión justicia distributiva con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

H₂. Existe relación entre la dimensión justicia procedimental con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

H₃. Existe relación entre la dimensión justicia interpersonal con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de

continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

H4. Existe relación entre la dimensión justicia informativa con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

1.4. Variables e indicadores.

a. **Variable 1:** Justicia organizacional, que fue evaluado a través del Cuestionario de Rojas (2018).

Indicadores

- Justicia distributiva.
- Justicia procedimental.
- Justicia interpersonal.
- Justicia informativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Justicia organizacional	Es aquella percepción de equidad y justicia, que han desarrollado los trabajadores en base al trato y responsabilidades asignadas (Colquitt, 2001).	Se asume en base al puntaje en el cuestionario de justicia organizacional en la versión adaptada de Rojas (2018).	Justicia distributiva.	Intervalo
			Justicia procedimental	
			Justicia interpersonal.	
			Justicia informativa.	

b. Variable 2: Compromiso organizacional, que será evaluado a través de la escala de compromiso organizacional de Canales (2017).

Indicadores

- Compromiso afectivo.
- Implicación.
- Compromiso de continuidad.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Compromiso organizacional	Evidencia el grado de compromiso y motivación del empleado con la empresa, lo que contribuye al logro de objetivos y adecuadas relaciones con los empleadores (Betanzos y Paz, 2007).	Se asume en base al puntaje obtenido en la escala de compromiso organizacional en la versión de Canales (2017).	Compromiso afectivo	Intervalo

1.5. Diseño de ejecución

1.5.1. Tipo de investigación.

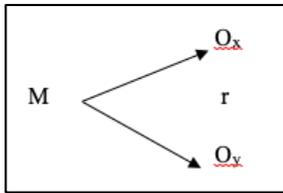
El tipo que se aborda, es la Sustantiva – Descriptiva, que tiene como principio el poder describir diversas situaciones o hechos, a partir de una postura teórica, buscando explicar las características encontradas en la población evaluada (Sánchez y Reyes, 2015).

1.5.2. Diseño de investigación.

En el presente estudio se utilizó el diseño de investigación correlacional, el cual tiene como fin explicar resultados en términos de relación entre ambas variables de estudio, es

decir, tendrá que determinarse la relación que puede existir en solo una muestra, pero con una o más variables (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño:



M: Muestra de trabajadores.

Ox: Variable 1. Justicia organizacional

Oy: Variable 2. Compromiso organizacional

r: Relación entre la Variable 1 y Variable 2.

1.6. Población y muestra

1.6.1. Población.

La presente investigación tiene como población objetivo a 725 trabajadores de una empresa privada pertenecientes al distrito de Trujillo.

Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la empresa privada.
- Trabajadores que estuvieron cumpliendo turno el día de la evaluación.

Criterio de exclusión:

- Trabajadores que completen de forma errónea algún instrumento.
- Trabajadores que se encuentren bajo tratamiento psiquiátrico o psicológico.

1.6.2. Muestra.

La muestra está conformada por 200 trabajadores, quienes accedieron responder de forma voluntaria a los instrumentos.

1.6.3. Muestreo.

El muestreo que se utilizó para la realización del estudio, es el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se generó la probabilidad de que cada trabajador

tenga la misma oportunidad de ser incluido en la muestra y, por tanto, no podrá determinarse el error de muestreo (Alarcón, 2013).

1.7. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica empleada fue la evaluación psicológica, que consiste en la recopilación de datos, mediante el empleo de instrumentos de medición (Aiken, 2003).

Los instrumentos utilizados en la recolección de datos fueron:

A. Cuestionario de Justicia Organizacional.

La Escala fue elaborada por Colquitt en el 2001, para poder medir las percepciones en relación a la justicia percibida en el ámbito laboral, se compone de 20 ítems, los cuales se encuentran agrupados en cuatro dimensiones: Justicia informacional, distributiva, interpersonal y procedimental, con 5 opciones de respuesta. Se necesita un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos para poder ser respondida, en forma individual o grupal, por trabajadores, cuyas edades oscilen de 21 a 50 años.

Validez y confiabilidad

El análisis factorial exploratorio, evidenció la presencia de 4 dimensiones, en relación al análisis confirmatorio, presenta valores considerados como adecuados: G1 = colaboradores de una entidad de educación superior ($\chi^2/g1 = 1.90$, RMSEA = 0.05, IFI = .92, CFI = .92) y G2 = colaboradores de una empresa privada ($\chi^2/g1 = 2.08$, RMSEA = .057, IFI = .94, CFI = .94). La confiabilidad fue obtenida a través del alfa de Cronbach, presentando un alfa de .93 en justicia procedimental, en distributiva de .93, de .90 en informacional e interpersonal de .92.

En la presente investigación, se hará uso de la escala adaptada por Rojas (2018) en Trujillo. El instrumento, presenta validez de contenido ($V > .80$, IC 95%). Presenta una varianza explica del 66.57% y un ajuste favorable en el análisis factorial confirmatorio ($\chi^2/g1 = 2.59$; RSMEA = .063; RMR = .05; CFI = .96; TLI = .95).

La confiabilidad, ha sido obtenida a través del alfa Omega, presentando valores de .90 en Justicia procedimental, en Informacional de .94), de .87 en Interpersonal y de .90 en Distributiva.

B. Cuestionario de Compromiso Organizacional.

El cuestionario, fue elaborado por Betanzos y Paz en el 2007, cuya finalidad es evaluar el compromiso del trabajador frente a la organización para la cual brinda servicios. Puede ser administrada en forma individual o colectiva, siendo necesario un tiempo de 15 minutos para poder ser respondida. Presenta 19 ítems, los cuales se encuentran agrupados en tres dimensiones (compromiso afectivo, implicación y continuidad).

Su validez fue obtenida mediante la correlación ítem-test, evidenciándose una correlación altamente significativa ($p < .00$), las cargas oscilan de .44 a .73. La confiabilidad fue obtenida a través del alfa de Cronbach, presentando un alfa general de .93.

En la presente investigación, se hará uso de la versión adaptada por Canales (2017) en Trujillo. La validez fue obtenida a través del análisis factorial exploratorio, evidenció la presencia de 3 dimensiones, con una varianza explicada del 60%, el KMO de .80 y una correlación altamente significativa ($p < .00$) en la prueba de esfericidad de Bartlett. El análisis factorial confirmatorio, evidencia valores considerados como buenos a adecuados: $\chi^2/g.l$ de 2.63. El CFI de .93, un RMSEA de .053 con un IC90% de .049 a .057 y un GFI de .85.

La confiabilidad fue obtenida a través del alfa Ordinal, Compromiso Afectivo presenta un valor de .92, de .82 en Implicación y .81 en Continuidad.

1.8. Procedimiento de recolección de datos

Una vez otorgado el permiso correspondiente, se procedió a invitar al grupo de investigación al auditorio principal, donde el facilitador mencionó la razón e importancia de la aplicación de los inventarios de manera detallada, los pasos a seguir de la investigación, los tiempos necesarios para la evaluación, los aspectos relacionados a la confidencialidad de las respuestas y resultados que se obtengan. Posteriormente se brindó el consentimiento informado a los trabajadores, el cual se recogió por filas de manera ordenada.

Asimismo, se dio a conocer las instrucciones del cuestionario de Justicia Organizacional describiendo el número de ítems, los aspectos que mide y el tiempo necesario para ser contestada. Por consiguiente, se mostró el cuestionario de Compromiso Organizacional, detallando al igual que con el primer instrumento, sus características.

Durante la resolución; no se presentaron preguntas con respecto a las evaluaciones. Culminada la evaluación se recolectaron ambos cuestionarios y el consentimiento informado, agradeciendo a todos por su participación.

1.9. Análisis estadístico.

El análisis de los datos consistió en una exploración descriptiva mediante estadísticos de tendencia central (media, mediana y moda), de dispersión (desviación estándar, valores mínimo y máximo) e índices de asimetría estándar y curtosis estándar, posteriormente se aplicó análisis inferencial con la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov identificando una distribución diferente a la Normal, decidiéndose estimar la relación entre las variables de forma puntual e intervalica con el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, cuantificando su magnitud según el tamaño del efecto de Cohen (1988) y considerando una significancia de .05 para contrastar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL
TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En correspondencia a la escasa investigación del presente estudio, se han considerados antecedentes con variables cuyos conceptos se aproximen a los de esta investigación.

A. Internacionales.

Infante (2015) en México, buscó determinar la influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufactura. La muestra, la conformaron 102 colaboradores de ambos sexos, empleó el cuestionario de Justicia Organizacional y para medir la Satisfacción Laboral, elaboró un instrumento que fue sometido a criterio de jueces. Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables de estudio, determinando que la justicia, entendida como la distribución de recursos y el trato justo, contribuye al bienestar de los colaboradores.

García y Forero (2014) en Bogotá, se plantearon como objetivo de investigación, determinar la relación entre la percepción de la justicia organizacional y cambio organizacional en una empresa, la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes respondieron a dos instrumentos la escala de Justicia y el cuestionario de cambio organizacional. Los resultados, permiten evidenciar una relación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, reflejando así lo importante de tomar decisiones basadas en la equidad y respeto, tomando en cuenta al trabajador e informándolo, lo aspecto que contribuye a mejorar el ambiente y cultura organizacional.

Hurtado (2014) en Bogotá, buscó determinar la relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes. La muestra estuvo conformada por 110 colaboradores, a quienes se les administró la escala de Justicia Organizacional, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre las tres variables de estudio.

B. Nacionales.

Soto (2018) en Lima, buscó determinar la relación entre la justicia y cultura organizacional en los establecimientos de salud del AA.HH. Collique. La muestra estuvo conformada 126 trabajadores de los establecimientos de salud del AA.HH, se aplicó el cuestionario de justicia organizacional y el cuestionario de cultura organizacional. Se logró concluir, que existe una relación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas

variables, permitiendo comprender que cuando la organización es equitativa y da igual de oportunidades, existe un mayor compromiso e identificación con la organización.

Arias (2017) en Lima, buscó determinar la relación entre la justicia y satisfacción laboral, en una muestra de 81 trabajadores, empleando un diseño correlacional, se emplearon dos instrumentos de medición, el cuestionario de Justicia Organizacional y la escala de Satisfacción en el Trabajo previamente validados por juicio de expertos. Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables evaluadas, pudiéndose concluir que los empleados cuando perciben justicia en sus centros laborales, experimentan mayor satisfacción, conllevando a que desarrollen compromiso en las actividades que realizan.

Chavarry (2017) en Lima, tuvo como objetivo establecer la relación entre la justicia y compromiso organizacional, en trabajadores de una empresa en Lima. La muestra la conformaron, 32 administrativos. Se emplearon dos cuestionarios de medición para ambas variables, el primero fue el cuestionario de Justicia Organizacional y la escala de Compromiso Organizacional, el diseño fue correlacional y todos los participantes respondieron de forma voluntaria. Los resultados permiten apreciar que existe una relación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, es decir, cuando la percepción de equidad en el entorno laboral es adecuada, esto contribuye a que los trabajadores experimenten un mayor compromiso con su organización y tengan un mejor desempeño en sus actividades.

C. Locales.

Dionicio (2019) buscó determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desarrollo Emocional en Socios Estratégicos de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo, la muestra fue de 260 trabajadores, cuyas edades oscilaron de 18 a 53 años, empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Desarrollo Emocional del Adulto (QDE-A). En cuanto a la evaluación de la correlación entre las variables en estudio mediante la magnitud del tamaño del efecto de la correlación rho de Spearman, se encontró evidencia de una relación significativa entre ambas variables. Es decir, al existir un adecuado compromiso hacia las funciones que se realizan y a la organización, esto contribuye con la estabilidad y bienestar emocional de los trabajadores.

Alvarado (2018) tuvo como objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y el estrés laboral en docentes de una institución Educativa Privada de Trujillo, para ello utilizó un diseño no experimental, correlacional, aplicando los siguientes instrumentos, Cuestionario adaptado de Compromiso de Meyer y Allen , con los factores compromiso afectivo, normativo y de continuidad y el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, que mide el nivel de estrés laboral. La población y muestra fueron 49 docentes de una Institución Educativa Privada de Trujillo, concluyéndose que existe correlación inversa significativa entre ambas variables.

Lynch (2018) buscó establecer la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en colaboradores de un establecimiento de salud. La muestra estuvo representada por 253 colaboradores, quienes respondieron a dos cuestionarios para la medición y procesamiento de la información recolectada; el primero fue el cuestionario de Justicia Organizacional y la escala de Compromiso Organizacional. Los resultados permiten apreciar que en su mayoría se percibe un nivel medio de justicia organizacional (76.7%) y compromiso organizacional (72.7%); asimismo se aprecia que existe una correlación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables.

Pineda (2017) tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo. La muestra estuvo conformada por 84 trabajadores del hospital I La. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) para medir el clima laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, ambas adaptadas a la ciudad de Trujillo. Finalmente, concluyó que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), el compromiso organizacional se ubica en un nivel promedio (61.9%); a la vez, se determina que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Justicia organizacional.

2.2.1.1. Definición

Se comprende como aquella disposición por parte de la organización a repartir y reconocer de forma igualitaria los recursos, reconocimientos y todos los beneficios que son otorgados por parte de los empleadores (Patlán, Flores, Torres y Hernández, 2014). Es toda

aquella percepción de equidad, que los colaboradores, perciben en la empresa y contribuye al adecuado entorno laboral (Greenberg y Scott, 1996).

Se le considera también, como todo aquel proceso organizacional, basado en el respeto, consideración y comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores (Colquit, Conlon, Wesson y Poerwe, 2001). Representa un protocolo organizacional, que conlleva a que exista una mayor capacidad para distribuir funciones, realizar actividades, generar un adecuado entorno laboral y de respeto (Vega y García, 2012).

2.2.1.2. Tipos de justicia organizacional.

Se asume que son:

a. Justicia distributiva. Es aquel brindado por la organización a partir de los resultados obtenidos, los cuales pueden ser buenos o malos, y se espera que esta distribución sea justa, equitativa y acorde al desempeño brindado (Hanisch, Hulin y Seitz, 2001).

Para Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) presenta tres componentes:

- **Igualdad:** La igualdad, tiene como base principal que cada trabajador tenga las mismas oportunidades.
- **Necesidad:** La distribución, se realiza tomando en cuenta las diversas necesidades que tienen los trabajadores.
- **Equidad:** La distribución, se genera comparando el aporte brindado por el trabajo, el que han realizado otros y basada en la comparación entre lo que un trabajador aporta y lo que obtiene, en comparación con lo que otros aportan y lo que otros obtienen.

b. Justicia de procedimientos. Es aquella justicia, reflejada en la organización a partir de la designación de sus recursos en forma equitativa, las cuales permiten poder trabajar y alcanzar las metas establecidas (Mladinic e Isla, 2002).

Presenta los siguientes componentes (Mladinic e Isla, 2002):

- **Consistencia.** Todo procedimiento en la designación, deben ser consistentes (para lo cual se debe conocer el estado real de los recursos) y darse de igual forma a todos los trabajadores.
- **Libre de sesgos.** No debe existir exclusión o trato diferente entre los trabajadores.
- **Precisión.** Las decisiones tomadas, deben partir en base a información consistente y comprobada.

- **Representación de todos los interesados.** Todos aquellos interesados en el logro de las metas trazadas, deben participar de acuerdo a sus cargos y funciones.

- **Corrección.** Los procedimientos designados, deben ser siempre supervisados, al encontrarse errores, estos deben ser resueltos.

- **Ética.** Los códigos profesionales, deben ser siempre tomados en cuenta y considerados al momento de designar funciones.

c. Justicia interaccional. Es aquel tipo de justicia, basada en el trato, consideración y respeto que perciben los trabajadores, por parte de las personas de mayor jerarquía (Mladinic e Isla, 2002).

Presenta dos componentes:

- Justicia interpersonal. Se basa en el trato justo a los trabajadores, a través del respeto por parte de los jefes o supervisores.

- Justicia informacional. Es aquella que busca compartir con todos los trabajadores, la información necesaria y relevante, que les ayude a realizar sus funciones y poder cumplir con los resultados esperados.

2.2.1.3. Importancia.

Para Colquit (2001), la justicia en las organizaciones, resulta importante por las siguientes razones:

- Cuando existe justicia, los trabajadores experimentan una mayor voluntad y compromiso con sus actividades.
- Genera en los trabajadores una mejor percepción sobre sí mismos, sintiéndose más seguros en la organización.
- Contribuye a que exista una mejor relación interpersonal entre los trabajadores.
- Las decisiones tomadas, se hacen a partir de información importante y relevante, y permite involucrar a todos los trabajadores.
- Se generan mejores condiciones para que exista la práctica de valores, buenas conductas y respeto entre los trabajadores, jefes y usuarios.

2.2.1.4. Modelo teórico

El modelo que se aborda, es el propuesto por Colquit (2001), considera que toda aquella disposición, actitud, manera de interactuar y responder por parte del trabajador hacia

su organización, se origina a partir de la percepción positiva o negativa que desarrolle a partir de las consideraciones para reconocer el trabajo realizador, otorgar adecuadas herramientas para el trabajo, así como el promover un entorno laboral colaborativo, denominando a esto, justicia organizacional.

Tomando en cuenta lo referido, un postulado importante en esta teoría, es que una parte fundamental de la equidad, es la retribución oportuna y justa, cuando el trabajador realiza algo, es decir, frente al cumplimiento de sus responsabilidades, la paga, el reconocimiento y el trato justo, son importantes para el desarrollo de actitudes positivas hacia la organización (Folger y Cropanzano, 1998). Además, un atributo importante en la justicia, es el saber que la empresa no tendrá ningún tipo de sesgo al momento de brindar las facilidades y recursos para que el trabajador pueda trabajar, sea capaz de resolver cualquier tipo de dificultad y tenga acceso al dialogo (Leventhal, 1980).

Aunado a esto, la justicia, se refleja también en el trato directo que existe entre los trabajadores, el cual puede ser representado en el respeto hacia las ideas, actividades y forma de pensar, creer o sentir que tienen los otros, así como la capacidad por parte de los jefes para poder comunicar, explicar y orientar a sus colaboradores las funciones o actividades a realizar (Rodríguez et al., 2015).

La justicia organizacional es importante, ya que contribuye al desarrollo de un ambiente más colaborativo, de respeto y motivación, siendo necesario que las empresas comprendan que el salario, no es lo único necesario para mantener a sus colaboradores contentos, interesados e involucrados en las actividades que realizan (Colquitt, 2011).

2.2.1.5. Dimensiones

Las dimensiones que se abordan en la presente investigación son (Colquitt, 2001):

- a. Justicia Distributiva:** Se refiere a un juicio mediante el cual se valora cuán apropiadas y justas son las recompensas repartidas entre los miembros de la organización
- b. Justicia Procedimental:** por su parte, se refiere a qué tan justos son los procesos dirigidos a la distribución de las recompensas dentro de la organización.
- c. Justicia interpersonal:** Aquel trato, debe de caracterizarse por la dignidad, el respeto y la cortesía, para dar referencia que se está llevando a cabo la práctica de justicia interpersonal.

d. Justicia informacional: aborda aquellos procesos en los que está involucrada la tarea de facilitar información, de carácter relevante para beneficio de los colaboradores.

2.2.2. Compromiso Organizacional.

2.2.2.1. Definición

Representa la identificación del trabajador, con los valores, creencias y metas trazadas por la empresa (Chiavenato, 2010); es toda aquella intención por parte del colaborador, de seguir trabajando para la organización con la cual presta servicios, lo que contribuye a que tenga una mayor motivación e interés por cumplir con su labor (Robbins y Coulter, 2010). Por su parte Edel, García y Casiano (2007) manifiestan que el compromiso, contribuye al trabajador a desarrollar una actitud positiva en la que busque el bienestar de todos aquellos con los que interactúa en la organización.

Es aquella percepción positiva que el trabajador desarrolla y que le permite cumplir con sus labores, identificarse con las metas y el seguir trabajando para la organización (Robbins, 2003). Para Allen y Meyer (1991) es un estado mental, de compromiso, que surge a partir de la estrecha relación y bienestar entre la persona y su centro laboral, se identifica con la organización en particular y las metas de ésta, deseando mantener su relación con ella.

2.2.2.2. Características.

Se dividen en dos (Meyer y Allen, 1997):

a. Las personas. Son todas aquellas características, relacionadas a la persona que determinan o contribuyen a su compromiso:

- **Antigüedad.** Los trabajadores que tienen mayor tiempo en la empresa, tienden a ser más comprometidos, debido a la familiaridad con las actividades que realizan, el compañerismo, tienen experiencia y presentan ganancias.
- **Edad.** Se asume que cuando un trabajador presenta menor edad, suele buscar mejores alternativas laborales, que contribuyen a su crecimiento. Sin embargo, conforme van teniendo mayor edad, suelen ver reducidas sus oportunidades laborales, conllevando a que desarrollen un mayor compromiso y responsabilidad frente a la organización, así como a las actividades diarias a realizar.
- **Sexo.** Se considera que las mujeres suelen tener menos posibilidades laborales, esto conlleva a que suelen experimentar un mayor compromiso.

- **Estado civil.** El estar casado, conlleva a que la persona tenga un mayor compromiso frente a sus actividades, debido a las responsabilidades, deudas y demás cosas (comida, servicios, educación) que debe cubrir.

b. Las situacionales. Se encuentran (Meyer y Allen, 1997):

- **Características de la organización.** Cuando la empresa tiene en claro su cultura, valores y metas, logra designar tareas fijas y brinda a la vez, el material adecuado para trabajar, conllevando a que se desarrolle el compromiso con la organización.
- **Experiencias laborales.** Hace referencia a las actitudes y la forma en la que se monitorea las labores realizadas de los trabajadores, que suelen estar a cargo de supervisores o jefes inmediatos.
- **Recompensas que se reciben.** La empresa debe contar con un sistema de recompensas, frente al adecuado desempeño de sus trabajadores, ya que esto motiva y brinda satisfacción, aspecto que refuerza la permanencia, responsabilidad y compromiso laboral.
- **Los valores y la forma de relacionarse.** Cuando la empresa promueve el compañerismo y apoyo entre los nuevos y antiguos trabajadores, genera un impacto positivo en las relaciones; además, permite que se continúe con el trabajo diario. Además, contribuye a que los trabajadores experimenten mayor identificación con los valores que la empresa promueve o que forman parte de su cultura.

2.2.2.3. Importancia.

El compromiso organizacional, es todo aquello presente en la empresa, como el respeto, solidaridad, reconocimiento y la adecuada designación de roles, que contribuye al adecuado desempeño laboral y a la vez, refuerza la motivación y deseo por parte del trabajador, de seguir perteneciendo a la empresa y contribuir a su desarrollo y logro de objetivos trazados (Colquitt, Lepine, Wesson y Gellatly, 2011). Asimismo, el compromiso, genera en los trabajadores la sensación de orgullo, reconocimiento y pertenencia, lo que influye de manera positiva en el rendimiento laboral, la salud y el bienestar, aspectos que se convierten en habilidades útiles para que se pueda hacer frente a síntomas como la ansiedad o estrés (Mehech, Cordero y Gómez, 2016).

Es importante también hacer referencia a los factores que influyen en la importancia del compromiso de los colaboradores de una organización, los cuales, al ser positivos o estimulados correctamente en la organización, generan que exista una ligación más fuerte y relativamente más estable a la empresa, generando autonomía, compromiso, el que exista una cultura en la que se comporta de información y responsabilidades (Mehech et al., 2016).

Cuando la empresa logra este compromiso por parte de los colaboradores, entonces todos salen ganando, y se dan muchas ventajas; se mencionan algunas (Meyer y Allen, 1997):

- La rotación al interior de la empresa se va aminorar considerablemente, y esto significará tener un colaborador permanente y afianzado.
- El colaborador va a mejorar su productividad, por lo tanto, los resultados van a ser muy significativos y agradables tanto para el colaborador como para la empresa.
- Los jefes o personal encargado de áreas, logra experimentar menor carga laboral.
- El cliente por su parte, va a sentir una plena satisfacción por el servicio que le está brindando la empresa.

Al respecto, es importante tener en cuenta que las organizaciones deben estar pendientes de desarrollar el compromiso organizacional en los primeros meses, ya que cuando una persona ingresa a una organización tiene expectativas, predisposiciones y motivaciones que se pueden ir desarrollando y transformando (Dávila y Chacón, 2003).

2.2.2.4. Teorías en relación al compromiso organizacional.

Una de las teorías más aceptadas, es la propuesta por Allen y Meyer (1991), quienes hablan sobre el compromiso actitudinal, considerando que los trabajadores al experimentar apego hacia su organización desarrollan mejor su trabajo, buscan permanecer y encontrar estabilidad. Esto conlleva a que evalúen los beneficios que tendrán el realizar bien sus actividades, así como también el dejar de trabajar para la organización, presentando una actitud positiva, si los aspectos positivos son mayores a los negativos. A la vez, si logra tener una visión adecuada sobre su estancia en la organización, esto permite que se genere la actitud relacionada al compromiso.

Este, compromiso laboral existente en una organización es el reflejo del compromiso de los trabajadores con la empresa una identificación y lealtad, bajo esta circunstancia los trabajadores deciden si continuar o no laborando en la empresa dependiendo del nivel de

compromiso que exista en ella y circunstancias que le beneficie, por ende, los trabajadores comprometidos prefieren continuar trabajando en la organización (Meyer y Allen 1997). Este compromiso se interrelaciona con el liderazgo y el desempeño, donde un incremento de relaciones de tareas asignadas y humanas tienen impacto en el liderazgo, el compromiso y el desempeño laboral, que a su vez traería como beneficio un aumento en la satisfacción, también indica que este es un conjunto de creencia, aptitudes y acciones que pueden disminuir los miedos de los trabajadores hacia el crecimiento y toma de retos y mejorar la visión a futuro.

Existe, además, la teoría propuesta por Gibson (1996) quien consideraba al compromiso organizacional, como una variable influenciada por diversos aspectos, que generan motivación en el trabajador, esto influye en la persona, da fuerzas y deseos de realizar las actividades que se le han sido encomendadas y sirve además como guía en su vida.

Por su parte, Arias (1980) propone la teoría de las actitudes y expectativas, consideraba que el compromiso, se ve primero influenciado o necesita de una predisposición activa y positiva por parte del trabajador, que motiven a realizar las actividades. Además, las expectativas que surgen en torno al ámbito laboral y las relaciones entre los colaboradores, influyen en el compromiso mostrado cuando la persona realiza sus funciones.

2.2.2.5. Dimensiones.

Las dimensiones que se abordan son:

- **Compromiso Afectivo:** lazos emocionales que tiene el trabajador con su organización que le lleva a tener un marcado orgullo de pertenencia con la empresa (Betanzos y Paz, 2007). Guarda además relación con la motivación intrínseca, ya que cada colaborador realiza sus actividades, experimentando placer y deseos de cumplir con las labores para las cuales fue contratado.
- **Implicación:** grado en el que una persona está identificada psicológicamente con su trabajo, que se evidencia por la importancia que el trabajo tiene en su autoestima (Betanzos y Paz, 2007). Guarda relación con aquellas creencias como la lealtad y el sentido moral, que generan en la persona una valoración individual hacia la organización, que se forja de acuerdo a sus valores, experiencias y el trato que recibe en la empresa; implica, además, que el

empleado buscará cumplir con su organización no sólo porque está contratado, sino porque cree que esto es lo correcto.

- **Compromiso de Continuidad:** el apego del empleado a la organización por las ganancias económicas y por mantener los beneficios que se le brindan (Betanzos y Paz, 2007). Este tipo de compromiso, guarda relación con la denominada motivación exterior, en donde la persona desarrolla motivación para realizar sus actividades a partir de los beneficios que el entorno brinda y que lo ayudan a tener una mejor calidad de vida, adquirir aquello que desea o seguir desarrollándose.

2.2.3. Marco Conceptual.

Justicia organizacional. Es aquella percepción de equidad y justicia, que han desarrollado los trabajadores en base al trato y responsabilidades asignadas (Colquitt, 2001).

Compromiso organizacional. Es toda aquella voluntad que los colaboradores presentan en su jornada laboral y que permiten el cumplimiento de las actividades diarias (Cabrera, 2014).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables.

En la Tabla 1, se evidencia una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.74$; IC95% .66 - .80), Implicación ($r_s=.57$; IC95%: .46 - .66) y Continuidad ($r_s=.62$; IC95%: .51 - .70) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Tabla 1

Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Variables		Rho de Spearman				Tamaño del efecto
		r_s	p	IC 95%		
				Li	Ls	
Justicia Organizacional	Compromiso Organizacional	.76 **	<.001	.68	.82	Grande
	Afectivo	.74 **	<.001	.66	.80	Grande
	Implicación	.57 **	<.001	.46	.66	Grande
	Continuidad	.62 **	<.001	.51	.70	Grande

Nota: r_s : Coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior, Ls: Límite superior.

** Correlación significativa al $p<.01$ bilateral.

En la Tabla 2, se demuestra una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .69 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Distributiva con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.73$; IC95% .65 - .80), Implicación ($r_s=.60$; IC95%: .50 - .69) y Continuidad ($r_s=.61$; IC95%: .51 - .70) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Tabla 2

Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Variables		Rho de Spearman				Tamaño del efecto
		rs	p	IC 95%		Tamaño
				Li	Ls	
J. Distributiva	Compromiso organizacional	.76	**	<.001	.69 .82	Grande
	Afectivo	.73	**	<.001	.65 .80	Grande
	Implicación	.60	**	<.001	.50 .69	Grande
	Continuidad	.61	**	<.001	.51 .70	Grande

Nota: rs: Coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior, Ls: Límite superior.

** Correlación significativa al $p<.01$ bilateral.

En la Tabla 3, se verifica una relación directa ($r_s=.73$; IC95%: .64 - .79), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Procedimental con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.72$; IC95% .64 - .79), Implicación ($r_s=.56$; IC95%: .45 - .66) y Continuidad ($r_s=.57$; IC95%: .46 - .66) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Tabla 3

Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Variables	Rho de Spearman					Tamaño del efecto	
	r_s	p	IC 95%				
			Li	Ls			
J. Procedimental	Compromiso organizacional	.73	**	<.001	.64	.79	Grande
	Afectivo	.72	**	<.001	.64	.79	Grande
	Implicación	.56	**	<.001	.45	.66	Grande
	Continuidad	.57	**	<.001	.46	.66	Grande

Nota: r_s : Coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior, Ls: Límite superior.

** Correlación significativa al $p<.01$ bilateral.

En la Tabla 4, se expone una relación directa ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49), con un tamaño del efecto moderado ($.30 < r_s \leq .50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Interpersonal con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.40$; IC95% .27 - .51) y Continuidad ($r_s=.32$; IC95%: .18 - .44), además una relación directa con un tamaño del efecto pequeño con el componente Implicación ($r_s=.21$; IC95%: .07 - .34) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Tabla 4

Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Variables	Rho de Spearman				Tamaño del efecto	
	rs	p	IC 95%			
			Li	Ls		
J. Interpersonal	Compromiso organizacional	.37 **	<.001	.24	.49	Moderado
	Afectivo	.40 **	<.001	.27	.51	Moderado
	Implicación	.21 **	.002	.07	.34	Pequeño
	Continuidad	.32 **	<.001	.18	.44	Moderado

Nota: r_s : Coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior, Ls: Límite superior.

** Correlación significativa al $p<.01$ bilateral.

En la Tabla 5, se expone una relación directa ($r_s=.54$; IC95%: .42 - .64), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Informativa con el Compromiso Organizacional y con su componente Afectivo ($r_s=.52$; IC95% .40 - .62), además una relación directa con un tamaño del efecto moderado con los componentes Implicación ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49) y Continuidad ($r_s=.47$; IC95%: .34 - .57) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Tabla 5

Relación entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

Variables	Rho de Spearman					Tamaño del efecto
	rs	p	IC 95%			
			Li	Ls		
J. Informativa	Compromiso organizacional	.54 **	<.001	.42	.64	Grande
	Afectivo	.52 **	<.001	.40	.62	Grande
	Implicación	.37 **	<.001	.24	.49	Moderado
	Continuidad	.47 **	<.001	.34	.57	Moderado

Nota: r_s : Coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior, Ls: Límite superior.

** Correlación significativa al $p<.01$ bilateral.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados.

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación:

Existe una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. Permitiendo determinar que la hipótesis general se acepta, además, se puede inferir que aquella percepción de equidad y justicia, que han desarrollado los trabajadores en base al trato y todas las responsabilidades asignadas (Colquitt, 2001), se relaciona de forma directa con toda aquella voluntad que los colaboradores presentan en su jornada laboral y que les permiten poder cumplir con las actividades diarias (Cabrera, 2014). Resultados similares fueron encontrados por Infante (2015) quien, en base a su investigación, logró determinar que la percepción de justicia, entendida como la distribución de recursos y el trato justo, es importante y contribuye al bienestar de los colaboradores cuando realizan sus actividades. Aunado a esto, Lynch (2018) en base a sus resultados, determinó la asociación entre ambas variables, demostrando que la percepción sobre equidad, genera mejores actitudes frente al desempeño laboral.

Al respecto, es importante destacar, que las organizaciones, en la actualidad, buscan un incremento mayor en sus actividades, en su producción, siendo necesario que cuenten con todo el apoyo humano (Ríos y Loli, 2019). Tomando relevancia, que el contar con un entorno laboral adecuado o positivo, contribuye a que la empresa presente mejores relaciones entre los trabajadores, se tenga mayor motivación, así como un mejor desempeño frente a las funciones para las cuales han sido contratados, para lo cual, se debe contar con justicia o equidad, lo que contribuirá al compromiso durante las horas de trabajo (Vaamonde y Salessi, 2013).

Además, se aprecia que existe una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .69 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Distributiva con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.73$; IC95% .65 - .80), Implicación ($r_s=.60$; IC95%: .50 - .69) y Continuidad ($r_s=.61$; IC95%: .51 - .70) en los trabajadores evaluados. Es decir, el juicio mediante el cual se valora cuán apropiadas y justas son las recompensas repartidas entre los miembros de la organización (Colquitt, 2001) guarda relación con aquel estado emocional positivo frente a la organización

que contribuye a la motivación, compromiso y lealtad (Betanzos y Paz, 2007). Al respecto, en base a los resultados obtenidos por García y Forero (2014) se puede evidenciar que resulta importante en una organización tomar decisiones basadas en la equidad y respeto, tomando en cuenta al trabajador e informándolo, lo aspecto que contribuye a mejorar el ambiente y cultura organizacional. Esto permite apreciar que la justicia organizacional, entendida como el respeto, consideración y comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores (Colquit, Conlon, Wesson y Poerwe, 2001), contribuye a que el colaborador, tenga una mayor motivación e interés por cumplir con su labor (Robbins y Coulter, 2010).

Asimismo, hay una relación directa ($r_s=.73$; IC95%: .64 - .79), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Procedimental con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.72$; IC95% .64 - .79), Implicación ($r_s=.56$; IC95%: .45 - .66) y Continuidad ($r_s=.57$; IC95%: .46 - .66) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. Evidenciando así que aquella percepción sobre la justicia que existen al momento de distribuir las recompensas dentro de la organización (Colquitt, 2001) guarda relación el grado de apego, compromiso e identidad por parte del colaborador hacia las diversas actividades que realiza en la empresa (Betanzos y Paz, 2007). Frente a esto, Hurtado (2014) a partir de su investigación, concluye que una adecuada percepción de equidad entre los colaboradores y los jefes, contribuye a que el compromiso laboral esté presente y a partir de esto, se experimente un mejor ambiente laboral.

Se expone además una relación directa ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49), con un tamaño del efecto moderado ($.30 < r_s \leq .50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Interpersonal con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.40$; IC95% .27 - .51) y Continuidad ($r_s=.32$; IC95%: .18 - .44), además una relación directa con un tamaño del efecto pequeño con el componente Implicación ($r_s=.21$; IC95%: .07 - .34) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. Es decir, aquel trato, percibido por los evaluados, caracterizado por la dignidad, el respeto y la cortesía que existe en la organización (Colquitt, 2001), guarda relación directa con la sensación de pertenencia, felicidad y orgullo que el trabajador experimenta cuando se encuentra realizando sus actividades laborales (Betanzos y Paz, 2007). Resultados similares fueron encontrados por Soto (2018), Arias (2017) y Chavarry (2017) a nivel nacional, pudiéndose concluir que los empleados cuando perciben justicia en sus centros laborales, experimentan mayor

satisfacción, conllevando a que desarrollen compromiso en las actividades que realizan y por ende, tienen un mejor desempeño en sus actividades. Por su parte Alvarado (2018) indica que un adecuado compromiso organizacional, permite que el estrés y las dificultades no repercutan en el desempeño laboral.

Además, hay una relación directa ($r_s=.54$; IC95%: .42 - .64), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Informativa con el Compromiso Organizacional y con su componente Afectivo ($r_s=.52$; IC95% .40 - .62), además una relación directa con un tamaño del efecto moderado con los componentes Implicación ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49) y Continuidad ($r_s=.47$; IC95%: .34 - .57) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. Esto permite comprender, que cuando se da la facilidad para ayudar, brindar información o colaborar de manera relevante y positiva en la organización (Colquitt, 2001), se relaciona de forma directa con el apego, comodidad e identificación que el trabajador experimenta frente a la empresa para la cual trabaja (Betanzos y Paz, 2007). Por su parte, Dionicio (2019) y Pineda (2017) lograron determinar en base a sus investigaciones, que al existir un adecuado compromiso hacia las funciones que se realizan y a la organización, esto contribuye con la estabilidad y bienestar emocional de los trabajadores.

En base a los resultados obtenidos, se puede apreciar que es importante que la organización gestione de forma eficiente procesos que aseguren un adecuado trato, una buena distribución de las actividades y los recursos con los que se cuenta, para poder cumplir con la meta establecida, aspectos importantes que, al ser percibidos, produce gozo, motivación y progresivamente desarrolla la lealtad y respeto hacia la empresa, los trabajadores y los usuarios.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- Se evidencia una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.
- Se demuestra una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .69 - .82), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Distributiva con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.73$; IC95% .65 - .80), Implicación ($r_s=.60$; IC95%: .50 - .69) y Continuidad ($r_s=.61$; IC95%: .51 - .70) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.
- Existe una relación directa ($r_s=.73$; IC95%: .64 - .79), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Procedimental con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.72$; IC95% .64 - .79), Implicación ($r_s=.56$; IC95%: .45 - .66) y Continuidad ($r_s=.57$; IC95%: .46 - .66) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.
- Se aprecia una relación directa ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49), con un tamaño del efecto moderado ($.30 < r_s \leq .50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Interpersonal con el Compromiso Organizacional y con sus componentes Afectivo ($r_s=.40$; IC95% .27 - .51) y Continuidad ($r_s=.32$; IC95%: .18 - .44), además una relación directa con un tamaño del efecto pequeño con el componente Implicación ($r_s=.21$; IC95%: .07 - .34) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.
- Existe una relación directa ($r_s=.54$; IC95%: .42 - .64), con un tamaño del efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la Justicia Informativa con el Compromiso Organizacional y con su componente Afectivo ($r_s=.52$; IC95% .40 - .62), además una relación directa con un tamaño del efecto moderado con los componentes Implicación ($r_s=.37$; IC95%: .24 - .49) y Continuidad ($r_s=.47$; IC95%: .34 - .57) en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.

5.2. Recomendaciones

- Solicitar un informe oral de aproximadamente 15 a 20 minutos, para poder comunicar lo obtenido al área de gerencia, recursos humanos y demás jefaturas, y tengan conocimiento sobre los resultados obtenidos, la relación existente entre ambas variables y el impacto que esto genera en la organización.
- Brindar una capacitación basado en el enfoque propuesto por Colquit (2001) donde se busque un cambio en la percepción de sus funciones, que busque generar en los jefes y supervisores, una perspectiva positiva y a partir de esto puedan tomar mejores decisiones al momento de designar las tareas y los recursos, en las actividades a realizar.
- Realizar un programa basado en el enfoque actitudinal, donde se busque motivar, fortalecer y desarrollar habilidades en los trabajadores que contribuyan a su mejor desempeño y compromiso organizacional.
- Realizar un programa basado en la convivencia positiva, que busque generar un ambiente laboral colaborativo y funcional, donde los trabajadores desarrollen habilidades que les permitan poder solicitar ayudar o expresar sus emociones de manera asertiva.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación* (11° ed.). México: Pearson Educación.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- Alva, J. (2019). *Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Alvarado, L. (2018). *Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Allen, N. y Meyer, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Arias, G. (1980). *Actitudes, opiniones y creencias*. México: Trillas.
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, 14(44), 180-184.
- Canales, V. (2017). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J.; Lepine, J.; Wesson, M. y Gellatly, R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Cropanzano, R.; Bowen y Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives* 21 (4): 34-48.

- Chavarry, A. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- D'Agostino, A. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Dionicio, C. (2019). *Compromiso organizacional y desarrollo emocional en socios estratégicos de una empresa de seguridad privada de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Edel, R.; Garcia, A. y Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Investigaciones, 1*(12).
- Folger, R. y Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. (1a ed.). Beverly Hills: Sage.
- García, M. y Forero, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 10*(2), 293-305.
- Gestión. (2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (2018). *Brecha salarial: Hombres ganan 23% más que mujeres en Lima Metropolitana*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/brecha-salarial-hombres-ganan-23-mas-mujeres-lima-metropolitana-233013-noticia/?ref=gesr>
- Gibson, E. (1996). *Las Organizaciones* (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management, 16*, 399-432.

- 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. y K. Scott (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior* 18, 111-155.
- Hanisch, K.; Hulin y Seitz, T. (2001). *Temporal dynamics and emergent properties of organizational withdrawal models*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica De Colombia, Bogotá, Colombia.
- Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Lee, A. (2007). *Organizational Justice: a mediated model from individual well-being and social exchange theory perspectives*. California: Cyprees. Touro University International.
- 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.
- Lynch, Y. (2018). *Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un Establecimiento de Salud Trujillo, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Mehech, C.; Cordero, A. y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la organización*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. California: Sage Publications.

- Mitus, J. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *The Journal of Rehabilitation*, 72(2), 12.
- Mladinic, A. e Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche* 11 (2): 171-179.
- 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.
- Perú21. (2017). *Explotación laboral crece y no se fiscaliza, no hay cifras del trabajo forzoso*. Recuperado de: <https://peru21.pe/lima/explotacion-laboral-crece-fiscaliza-hay-cifras-forzoso-84982-noticia/>
- Pineda, L. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- 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.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. (3ra.edición). México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez-Montalbán, R.; Martínez-Lugo, M y Sánchez-Cardona, 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.
- Rodríguez, G. (2018). *La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos*. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html
- Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

- Sánchez C. y Reyes M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Soto, M. (2018). *Justicia y cultura organizacional en los establecimientos de salud del AAHH. Collique, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Tormo, G. y Osca, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso en la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213- 226.
- Vaamonde. J. y Salessi, S. (2013). *Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/280114100>
- Vega, D. y García, M. (2012). *Justicia organizacional y estrés laboral: Variables relacionadas*. Editorial Académica Española.

6.2. Anexos

ANEXO 1

ANEXO 1: PROTOCOLO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO

ORGANIZACIONAL

Instrucciones: por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señala en los recuadros de la derecha la respuesta que mejor representa su opinión. Sea lo más sincero posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicitan.

Sexo: **Edad:** **Organización:** **Puesto:**

Antigüedad en el puesto (meses): **Antigüedad en la organización (meses):**

Grado de Instrucción: BR **Estado Civil:**

	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1. Estoy muy orgulloso de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos, como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.				
8. Me siento ligado emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en la vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo un trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

ANEXO 02: ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

VERSIÓN ESPAÑOLA DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLQUITT (Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

Estimado(a) colaborador(a), previo saludo atento me dirijo a usted para manifestarle que se está realizando un estudio de investigación respecto a la Justicia Organizacional de Instituciones Educativas de Chimbote. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso. No solicitamos su nombre en esta encuesta, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso.

Sexo: **Edad:** **Cargo:** **Fecha:** **Tiempo Laboral:**

A continuación, tiene 5 opciones, del 1 al 5, solamente escoja una opción. Por favor marque con una "X", la respuesta que usted considere.

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

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
JUSTICIA DISTRIBUTIVA [JD]:					
Las siguientes preguntas hacen referencia a las recompensas (ej., aumentos de salario, ascensos, reconocimiento, etc.) que como colaborador has recibido. Hasta qué punto:					
1. ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?			X		
2. ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?			X		
3. ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?			X		
4. ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?			X		
JUSTICIA PROCEDIMENTAL [JP]:					
Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej., logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.). Hasta qué punto:					
5. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?			X		
6. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?			X		
7. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los colaboradores)?		X			
8. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?			X		
9. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?		X			
10. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?		X			
11. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?			X		
JUSTICIA INTERPERSONAL [JINT]:					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:					

12. ¿Te ha tratado de manera educada?				X	
13. ¿Te ha tratado con dignidad?				X	
14. ¿Te ha tratado con respeto?				X	
15. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?				X	
JUSTICIA INFORMATIVA [JINF]:					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:					
16. ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?				X	
17. ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				X	
18. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?				X	
19. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?		X			
20. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los colaboradores para comunicarse con ellos?				X	

ANEXO 3: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Yo, _____ con n° de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo”**, realizada por el estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Jorge Romario Castillo Ruiz.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante



DNI:

Se explica en el modelo teórico de Colqui