

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN
DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR (ES)

Br. Zoila Mercedes Quevedo Sánchez

ASESOR (A)

Mg. Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y gestión educativa

TRUJILLO, PERÚ

2020

Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Conformidad de Asesor

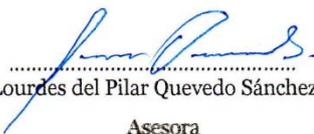
Yo, Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez, con DNI N° 18070721, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

“JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA ” , presentado por la maestranda Zoila Mercedes Quevedo Sánchez, con DNI N° 00890406, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 24 de Noviembre del 2020


.....
Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez.
Asesora

Dedicatoria

A Dios, por ser el dador de la vida y de quien mana todo conocimiento. “El principio de la sabiduría es el temor a Jehová” (Proverbios 1:7).

A mi esposo e hijos, por ser mis motivadores para ir perseguir mis objetivos personales y realizarme como profesional, para ti Willian, Víctor y Alfonso.

A mis padres, por ser mis modelos de conducta y enseñarme la perseverancia. Para ti Alfonso y Celmith

Agradecimiento

Doy gracias en primer lugar a mi esposo e hijos por su apoyo incondicional, el cual a través de su comprensión y soporte emocional sirvió para que se haga realidad la culminación de este trabajo de investigación

Doy gracias a la Universidad Católica de Trujillo por abrir las puertas para realizar mis estudios de posgrado, asimismo, agradezco a cada uno de los asesores implicados, los cuales con su valiosa orientación hicieron posible que se perfeccione el estudio

Declaratoria de autenticidad

Yo, Zoila Mercedes Quevedo Sánchez con DNI:00890406, egresada de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA, la que consta de un total de 53 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 2 figuras, más un total de 10 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de ...%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

La autora



DNI: 00890406

Índice de contenido

Autoridades universitarias.....	ii
Conformidad de asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
RESUMEN	x
ABSTRAC	xii
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
Capítulo I	12
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema orientador	16
1.2.2. Problema específico.....	16
1.3. Formulación de objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
Capítulo II	18
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teórico científicos	21
2.3. Definición de términos básicos	28
2.4. Formulación de hipótesis.....	31
2.4.1. Hipótesis general	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
2.5. Operacionalización de variables	31
Capítulo III.....	34
3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Método de investigación.....	35
3.3. Diseño de investigación.....	35
3.4. Población, muestra y muestreo	36
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	36
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
3.7. Ética investigativa	39

Capítulo IV.....	40
4.1. Análisis descriptivo.....	41
4.2. Prueba de hipótesis.....	44
4.3. Discusión de resultados	49
Capítulo V	54
5.1. Conclusiones.....	55
5.2. Sugerencias.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS Y/O APÉNDICES.....	62

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable justicia organizacional.....	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable calidad bienestar en el trabajo	32
Tabla 3. Distribución de frecuencias según niveles de la variable justicia organizacional en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	40
Tabla 4. Distribución de frecuencias según niveles de la variable bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	41
Tabla 5. Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de los instrumentos aplicados en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	42
Tabla 6. Correlación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca	44
Tabla 7. Correlación entre la dimensión justicia distributiva de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	45
Tabla 8. Correlación entre la dimensión justicia procedimental de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	46
Tabla 9. Correlación entre la dimensión justicia interpersonal de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	47
Tabla 10. Correlación entre la dimensión justicia informativa de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca.....	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad relacionar las variables justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes del distrito de Bambamarca en el presente año, la muestra lo compuso 61 docentes y directores de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Bambamarca, con edades de 30 a 60 años, de lo cual el 45% son mujeres y el 55% varones, para seleccionar la muestra se hizo uso de muestreo no probabilístico intencional. La medición de las variables se realizó por medio de dos instrumentos que se hallan correctamente estructurados, a los cuales se les estimó las evidencias de validez y confiabilidad previo al análisis de los resultados. Es así que, se halló que la variable bienestar en el trabajo se relaciona positivamente y significativamente de efecto pequeño a medio con la variable justicia organizacional ($r=.311$, $p<.05$) y las dimensiones justicia procedimental ($r=.349$, $p<.01$), justicia interpersonal ($\rho=.279$, $p<.05$) y justicia informativa ($\rho=.263$, $p<.05$), no obstante con la dimensión justicia distributiva la relación es de efecto pequeño y con ausencia de significancia estadística ($r=.107$, $p>.05$).

Palabras clave: justicia organizacional, bienestar en el trabajo y docentes

ABSTRAC

The present study aimed to relate the variables organizational justice and well-being at work in teachers of the district of Bambamarca in this year, the sample was made up of 61 teachers and directors of primary-level educational institutions of the district of Bambamarca, with ages of 30 to 60 years of age, of which 45% are women and 55% men, to select the sample, intentional non-probability sampling was used. The measurement of the variables was carried out by means of two instruments that are correctly structured, to which the evidence of validity and reliability was estimated prior to the analysis of the results. Thus, it was found that the well-being at work variable is positively and significantly related with a small to medium effect with the organizational justice variable ($r = .311$, $p < .05$) and the procedural justice dimensions ($r = .349$, $p < .01$), interpersonal justice ($\rho = .279$, $p < .05$) and informational justice ($\rho = .263$, $p < .05$), however with the distributive justice dimension the relationship is of small effect and with no of statistical significance ($r = .107$, $p > .05$).

Keywords: organizational justice, well-being at work and teachers

Capítulo I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La globalización y el avance tecnológico ha dado lugar a cambios importantes en la sociedad, de lo cual no se halla exento las instituciones educativas donde se necesita una plana docente a la altura de las demandas competitivas actuales, es decir, que el docente además de hallarse identificado con la institución educativa es necesario que se halle comprometido a modo de fidelidad con la misma, no obstante, para ello también se requiere una retribución por parte de la institución educativa, tal es el caso de un trato igualitario y las mismas oportunidades para un desarrollo profesional exitoso.

Empero, la crisis a nivel económico ha generado varios desajustes en las organizaciones, por tal razón, las entidades laborales se encuentran sosteniéndose con el propósito de adecuarse a ello, por tal razón se necesita de trabajadores con sentido de compromiso y responsabilidad en su labor y que pongan como evidencia la actitud suficiente para hacer frente a las crisis (Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014). No obstante, en diversas ocasiones no se les proporciona los medios suficientes, como consecuencia, la organización a través del canal pertinente debe mostrar preocupación por el bienestar de sus trabajadores estipulando estrategias y normas que les facilite mostrarse compenetrados con la entidad, con la finalidad de incrementar las normativas de justicia y así obtener una mejor satisfacción en cada colaborador (Cropanzana, Bowen y Gillialand, 2007).

Según el informe del Great Place to Work correspondiente al análisis de las empresas líderes latinoamericanas del año 2019, de los 10 mejores lugares para trabajar con un total de 20 a 499 colaboradores lo encabeza empresas ubicadas en Colombia y del Perú solo está Plaza Vea en séptimo lugar, y en lo concerniente de los 25 mejores empresas para laborar en categoría de grandes empresas (500 colaboradores a más), lo lidera el país de Brasil con 9 empresas, y le sigue Perú con 6 y en tercer lugar Colombia con 3. Cabe destacar que para calificar los mejores lugares de trabajo se evaluó diversos criterios, y los que resaltan son que los trabajadores mencionan ser tratados de manera justa con un 97%, el 95 indica que los colaboradores son tratados con igualdad sin tener en cuenta la edad y el 93% señala que son tratados de modo justo sin tener en cuenta el puesto laboral (Diario CNN, 24 de mayo, 2019).

Según la fuente antes señalada (Great Place to Work), a lo que va del 2019, en lo que concierne a los 60 mejores lugares para laborar en el país (Perú), de ello, se halló que dentro de las empresas que cuentan con más de 1000 trabajadores los tres primeros lugares lo ocupa Interbank, Alcatel City y Casa Andina, y de las empresas con 251 a 1000 colaboradores las lideran Hilton, DHL Express y Marriott Perú, es así que la empresa Interbank ganó el premio en promoción de la prevención por promover la cultura generando ideas nuevas y un liderazgo fomentador que rompe paradigmas, en tanto, la empresa Hilton ganó premios en liderazgo y engagement, reconociéndose que impulsa el liderazgo y por conseguir un alto sentido de pasión, compromiso y fidelidad entre sus trabajadores. Además, se reporta que en el indicador de las empresas con mejor lugar que el resto destaca en varios indicadores, como la aceptación general con un 89% frente a un 75% del resto, en confianza con un 88% frente a un 72%, en ambiente saludable un 92% frente a un 74% y en engagement un 92 frente a un 81% (Great Place to Work, 2019).

En esa misma línea, Saks (2006) postula un modelo donde trata de explicar el engagement o bienestar en el trabajo, destacando que existen diversos indicadores que funcionan como predictores, las cuales son: las características en el trabajo, la percepción del soporte organizacional, el reconocimiento externo y la justicia distributiva y la metodología usada, ésta última tiene su base en la seguridad, es así que a este respecto, Khan (1990) refiere que tiene sus pilares en las circunstancias colectivas que pueden ser predecibles y consistentes, porque para las entidades, es muy esencial mostrar consistencia y ser previsible en función a la retribución a través de las recompensas, tal como los procedimientos usados para su asignación, por tanto, la justicia distributiva hace referencia a la manera de percibir la no parcialidad de las decisiones y la metodología usada, por lo que, cuando el empleado, presenta alta percepción de justicia en la organización, hay mayor probabilidad que estos se sientan más comprometidos en sus funciones a ejercer en la empresa, en tanto, la baja percepción de justicia en el centro de labores hace más susceptible a que el colaborador se desestime de sus funciones, por lo que se estima que la equidad y la justicia funcionan como condicionantes de trabajo (Maslach, Shaufeli, Leiter, 2001).

Se han desarrollado investigaciones que relacionan las variables de estudio, es así que, Rodríguez et al. (2014) halló relación positiva y significativa entre la percepción de justicia organizacional con el bienestar en el trabajo, y el hallazgo que destaca de estos investigadores es que cuando los colaboradores son tratados con equidad ellos se muestran con mayor compromiso para con la organización; a su vez, Hurtado (2014) encontró que la percepción de la justicia organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo y el compromiso en las organizaciones, evidencias que coinciden con estudios desarrollados por Clay, Reynolds y Roman (2005), quienes también hallaron relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.

Investigaciones más recientes han tratado de relacionar la justicia organizacional y el bienestar en el trabajo en el personal docente de las instituciones educativas, es así que Rubio (2018) al trabajar con docentes de una universidad privada halló que las variables se relacionan positivamente, a su vez, Ordinola y López (2018) al aplicar el estudio en docentes de nivel primario también hallaron relación positiva, indicando de tal modo que los docentes con mejor percepción de justicia organizacional se muestran con mejor compromiso en sus funciones o viceversa.

De lo planteado, se resume por un lado que las empresas que entran en el ranking para ser evaluadas y consideradas como un mejor lugar para trabajar no se halla ninguna empresa que proporcione servicios educativos, y los estudios son escasos que aborde la problemática de justicia organizacional y bienestar en el trabajo en las intuiciones educativas, problemática que se muestra latente en los diversos contextos, en específico en el distrito de Bambamarca, donde se observa evidencias claras que en algunos centros educativos no existe un trato igualitario hacia el personal docente y como consecuencia muchos de los maestros se muestran desmotivados y con falta de compromiso para con el ejercicio de sus funciones en la institución educativa donde laboran. En tal sentido, se ha creído conveniente desarrollar un estudio que busque relacionar las variables justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca, con el fin que este sirva como marco referencial a posteriores investigaciones que amplíen el marco del conocimiento sobre la relación de las variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema orientador

¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia distributiva y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?

¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia procedimental y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?

¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia interpersonal y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?

¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia informativa y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Establecer la relación entre la dimensión justicia informativa y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

1.4. Justificación de la investigación

El estudio se justifica sobre la base de los criterios estipulados por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

A nivel teórico: aporta con una revisión exhaustiva del sustento teórico de las variables de estudio, plasmando conceptualizaciones, la problemática que presenta las variables hasta una revisión de trabajos previos desarrollados con anterioridad, lo cual sirve para tener un mejor conocimiento más actualizado de las variables.

A nivel práctico: las conclusiones e inferencias del estudio aporta a que se tome medidas prácticas para la resolución de la problemática latente de las variables, de tal modo, que se consiga diseñar y efectuar estrategias preventivo promocionales, sobre la base de las normativas y disposiciones basadas en la evidencia consiguiendo un abordaje eficaz.

A nivel metodológico: con la presentación del estudio se contribuye con un trabajo previo de relevancia en el contexto del estudio educacional, al presentar un informe bajo los lineamientos del método científico, cumpliendo así con los objetivos planteados, es así que el estudio al ser pionero en el contexto se posiciona como un referente a otros estudios con el mismo diseño de estudio.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el contexto internacional, Toro (2019) en su estudio analizó los predictores del bienestar en el trabajo, participaron 225 candidatos que pertenecían a once áreas distintas de una empresa de telecomunicaciones. La investigación es de diseño correlacional causal. Las variables se midieron por medio de 13 instrumentos o test, a los cuales se le estimó la validez y confiabilidad en el contexto donde se desarrolló el estudio. Las evidencias reportadas señalan que 5 variables funcionan como predictores de la dimensión vigor, las cuales son: interacción social ($\beta=.21$), confianza ($\beta=.24$), independencia ($\beta=.27$), persistencia ($\beta=.27$) y política organizacional ($\beta=-.12$); destacando que la variable con mayor correlación positiva es interacción social ($t=3.22$, $p<.01$) y con política organizacional hay una correlación negativa ($t=-2.28$, $p<.05$). Para la dimensión dedicación existen 3 predictores, los cuales son: visión compartida ($\beta=.24$), liderazgo transformacional ($\beta=.22$) y persistencia ($\beta=.29$), hallándose mayor correlación con visión compartida ($t=3.74$, $p<.01$). para la dimensión absorción hay tres predictores, los cuales son: visión compartida ($\beta=.11$), persistencia ($\beta=.35$) y motivación por aprendizaje ($\beta=.13$), observándose que con la variable persistencia hay mayor correlación ($t=4.28$, $p<.001$).

A su vez, Ramón (2019) pretendió relacionar la justicia organizacional con la cultura organizacional en una muestra de 15 docentes de ambos sexos. El estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. Las variables fueron medidas dos cuestionarios adaptados en el contexto (CO y EJO). Según las evidencias reportadas indican que la cultura organizacional se relaciona positivamente y significativamente con justicia procedimental ($\rho=.535$, $p<.05$) y no significativamente con las dimensiones de justicia distributiva ($\rho=.309$, $p>.05$) y justicia organizacional ($\rho=.167$, $p>.05$), y negativamente y no significativamente con justicia interpersonal ($\rho=-.196$, $p>.05$), y relación de efecto trivial con justicia informativa ($\rho=.075$, $p>.05$).

Asimismo, Rubio (2018) en su estudio relacionó la justicia organizacional con el bienestar en el trabajo 83 profesores de ambos sexos de una universidad privada de una ciudad de Colombia. La metodología que se usó es según el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. Las variables se midieron por medio de dos instrumentos (una

ficha de datos sociodemográficos y el UWES) con sus respectivas evidencias de validez y confiabilidad en el contexto donde se desarrolló la investigación. Se encontró que las variables se relacionan de manera positiva de efecto medio y significativamente ($\rho=.386$, $p<.01$), asimismo, se halló que la justicia distributiva se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) ($r=.316$ a $.397$; $p<.01$), la justicia procedimental se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones vigor ($r=.316$, $p<.01$) y dedicación ($r=.358$, $p<.01$), y finalmente, la justicia interaccional se relaciona positivamente y significativamente con las dimensiones vigor ($r=.333$, $p<.01$) y dedicación ($r=.415$, $p<.01$).

De modo similar, Hurtado (2014) relacionó la justicia organizacional con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en 110 docentes de ambos sexos de una universidad privada de Bogotá – Colombia, el estudio es de diseño correlacional. Las variables se midieron por medio de tres cuestionarios validados en el medio (CCO, SL y EJOC). Las evidencias muestran que la percepción de la justicia organizacional se relaciona positivamente de efecto grande con la satisfacción laboral ($r=.778$, $p<.01$), asimismo, la percepción de la justicia organizacional se relaciona positivamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($r=.360$, $p<.01$) y la satisfacción laboral se relaciona positivamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($r=.316$, $p<.01$).

En el contexto nacional, Lora (2020) en su estudio pretendió conocer la relación entre el bienestar en el trabajo y el compromiso con la justicia organizacional en una muestra compuesta por 40 colaboradores del nivel táctico de una universidad privada de la ciudad de Lima. El estudio se basa en el enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de tipo causal. La medición de las variables de estudio son 3 (UWES, CCO y EJOC) de los cuales se calculó la consistencia interna en una muestra piloto, reportándose valores superiores a $.70$ para cada uno de los instrumentos utilizados. Según los hallazgos reportados, en cuanto al análisis descriptivo en la variable bienestar en el trabajo se halló que prevalece el nivel alto con un 90%, de modo similar en compromiso organizacional predomina el nivel alto (87.5%), en tanto, en justicia organizacional se evidencia que predomina el nivel medio (80%). Asimismo, al analizar

la incidencia del bienestar en el trabajo y el compromiso organizacional sobre la justicia organizacional se halló presencia de significancia estadística ($p < .01$) con un 51% de varianza explicada, lo cual indica que las variables bienestar en el trabajo y compromiso organizacional funcionan como predictores de la justicia organizacional.

Por su parte, Gonzabay (2019) relacionó el compromiso con la justicia organizacional en una muestra de 15 profesores pertenecientes a una I.E. nacional de la ciudad de Piura. El estudio se basó en el enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Las variables de estudio se midieron por medio de dos instrumentos (CCO y EJO) que presentan óptima validez y confiabilidad en el escenario donde se desarrolló la investigación. Los hallazgos indican que las variables de estudio se relacionan positivamente de efecto medio y con ausencia de significancia estadística ($\rho = .13$, $p > .05$), en tanto, el compromiso organizacional con cada una de las dimensiones que estructuran la justicia organizacional se relaciona de efecto trivial o nulo ($\rho < .10$, $p > .05$); en tanto, al realizar el análisis de contraste según niveles de cada una de las variables se halló que los participantes con niveles alto en compromiso organizacional tienen la tendencia de puntual alto en justicia organizacional (66.7%) y algunos se ubican en el nivel bajo de justicia organizacional (26.7%).

En ese mismo sentido, Ordinola y López (2018) tuvieron como propósito relacionar las variables justicia organizacional y el bienestar en el trabajo en una muestra de 78 docentes de nivel primario y secundario de la ciudad de Lima. El diseño del estudio es correlacional transversal basado en el enfoque cuantitativo. Las variables fueron medidas por medio de dos instrumentos (EJO y UEWS) con óptimas evidencias de validez y confiabilidad en el contexto donde se efectuó la investigación. Los hallazgos ponen de manifiesto que la justicia organizacional se relaciona positivamente de efecto medio con el bienestar en el trabajo ($\rho = .436$, $p < .01$), también se halló que la justicia organizacional se relaciona de modo similar con la dimensión vigor ($\rho = .223$, $p < .05$), pero negativamente con la dimensión absorción ($\rho = -.428$, $p < .01$) y de modo trivial con la dimensión dedicación ($\rho = .067$, $p > .05$).

2.2. Bases teórico científicos

2.2.1. Justicia organizacional

A) Definición

La conceptualización central de la variable justicia organizacional la delimita como las acciones y disposiciones que la organización hace prevalecer de forma equitativa e imparcial para sus integrantes, de tal manera, que el talento humano percibe al entorno organizacional como justo (Colquitt, 2001).

Asimismo, Solomon (2015) define a la justicia organizacional como la actitud de hacer prevalecer la rectitud y ecuanimidad en toda acción, así como disposición que se realice por parte de la organización o dentro de la misma, de tal manera, que el talento humano percibe un entorno justo a nivel laboral y en el desarrollo profesional.

Por otro lado, la justicia organizacional comprende un atributo de deseabilidad laboral, debido que atrae a colaboradores interesados por desempeñarse en entornos justos, por tanto, genera estados de satisfacción, compromiso y motivación, por parte del cliente interno (Schiffman y Kanuk, 2016).

B) Modelos teóricos

Modelo de la Taxonomía

Colquitt (2001) señala que la variable justicia organizacional se encuentra sustentada por el modelo teórico de la taxonomía, el cual describe dos sub enfoques para explicar su dinámica:

Reactivo-proactivo: dentro del eje reactivo sustenta que las personas presentan una disposición hasta natural por escapar de las situaciones injustas, de tal manera, que el ser humano es reactivo ante los escenarios inequitativos o desiguales, por tanto, los escenarios de injusticia conllevan al colaborador a manifestar una conducta de escape o en la mayor medida posible de evitación, mientras que su opuesto, en el eje proactivo, la percepción de escenarios equitativos, donde la organización hace prevalecer el principio de justicia para cada uno de sus colaboradores, sin distinción de jerarquías o influencias, conlleva que el talento

humano presente un alto grado de bienestar, lo cual se vería reflejado en un alto desempeño, asimismo compromiso y además motivación en el correcto ejercicio de las funciones del puesto, por tanto esta polaridad estaría sujeta a la caracterización de la organización, donde además influye los valores organizacionales y la estructuración de la empresa en cuando a los procesos (Greenberg, 1987).

Proceso-contenido: El eje de proceso refiere a la forma como la organización determina la remuneración, los incentivos, y en general toda retribución que recibirá el talento humano, como resultado de su participación activa entro de la empresa, resaltando una equidad en los procedimientos de retribución, por tanto, está vinculado a las decisiones que toma la organización en cuanto a la remuneración que cada colaborador recibe, entonces, el proceso concibe un continuo dentro de la empresa, que también afecta de forma significativa al bienestar y por ende al desempeño laboral; por otro lado está el eje de contenido, el cual refiere el resultado de las acciones justas o injustas, es decir el contenido resultante de las disposiciones realizadas por la organización, como el aumento de la productividad, el posicionamiento en el mercado, la disminución de la tasa de rotación o ausentismo, entre otros escenarios, que son el contenido consecuente de la justicia organizacional como practica interiorizada en la empresa (Greenberg, 1987).

Modelo de la planeación

Otros de los modelos que también permiten explicar el proceso de justicia organizacional corresponde al enfoque de planeación organizacional, según Álvarez (2016) desde este fundamento la organización antes de su creación conlleva un proceso de planeación no sólo de las actividades que desempeñará como ente empresarial, además plantea los aspectos intrínsecos de la empresa, como la visión, misión, valores, funcionamiento, normas, estatutos, espacios, entre otros, denotando así, el proceso de planeación de acciones justas dentro de la empresa, las cuales responden tanto a la postura proveniente de los fundadores, como la influencia del medio, que conlleva a su desenlace dentro de la actividad de la empresa.

En este sentido, la planeación concibe un proceso estratégico, donde la justicia organizacional corresponde a un atributo que beneficiaría a la empresa, por tanto, su cumplimiento y prevalencia conlleva a ser un eje central para toda organización orientada al posicionamiento del mercado, debido que entornos justos para los colaboradores conlleva a vincular al profesional con su actividad y además hacia el entorno donde ejerce sus funciones, siendo entonces la justicia organizacional un atributo que es reconocido por el recurso humano y por el cliente externo (Dess, Lumpkin y Taylor, 2015).

C) Dimensiones de justicia organizacional

Colquitt (2001) refiere que la justicia organizacional se encuentra comprendida por una dimensionalidad de 4 componentes, los cuales indican:

Justicia distributiva: refiere la distribución equitativa de recursos a cada colaborador, de tal forma que logren cumplir con las funciones encarnadas en el puesto, en este sentido, constituye una repartir recursos materiales e intangibles según el requerimiento, así como la urgencia de cada trabajador, por tanto, existe una priorización justa, que conlleva a una distribución adecuada para el cumplimiento de conforme de las actividades (Colquitt, 2001).

Justicia procedimental: hace mención a estipular un conjunto de procedimientos que sean equitativos para todos los colaboradores, en cuanto a las normas, asimismo estatutos, reglas, y en general disposiciones, de tal manera, que el talento humano perciba que los procedimientos que concibe la empresa son ejecutados de forma justa para todos, sin distinción de jerarquía, teniendo en cuenta, que también incluye los procedimientos de sanción dentro de la empresa (Colquitt, 2001).

Justicia informativa: caracteriza la disposición de información de manera equitativa para todos los empleados, de tal manera, que se encuentren cohesionados, bajo los mismos propósitos y objetivos, manteniendo de esta forma medios de comunicación abierta y disponible para el conjunto de colaboradores, lo cual permite que el conjunto de trabajadores se sientan vinculados y con disposición de

información para el cumplimiento de sus funciones, siendo un aspecto de mayor relevancia cuando la organización presenta interdependencia entre departamentos o áreas (Colquitt, 2001).

Justicia interpersonal: hace referencia a la socialización entre los colaboradores, en cuanto al trato interpersonal ejercido por los miembros de jerarquías ascendentes hacia aquellos que conforman las jerarquías base de la organización, de tal manera que comprende las relaciones equitativas entre los diversos miembros de la empresa, sin que ello signifique actitudes transgresoras, como resultado de una infortunada gestión de la confianza atribuida entre los miembros, asimismo, este eje también comprende el propiciar relaciones significativas entre todos los miembros, sin excluir o evitar las relaciones socio-laborales, como aspecto importante para el funcionamiento de la organización (Colquitt, 2001).

2.2.2. Bienestar en el trabajo

A) Definición

La definición central del bienestar en el trabajo es delimitada por Schaufeli y Bakker (2004) quienes conceptualizan al constructo como el estado de satisfacción que siente el colaborador como resultado de los aspectos observables e intangibles que la organización brinda, para el cumplimiento cabal de responsabilidades y como parte de la retribución laboral.

Asimismo, Fischman (2015) define al bienestar en el trabajo como el conjunto de sensaciones y emociones que logran contribuir con el estado de felicidad del colaborador, que en consecuencia potencia su desempeño, por el compromiso y satisfacción que se generan a raíz de todo aquello que la empresa brinda al talento humano.

En tanto, Robbins (2014) considera que el bienestar en el trabajo es el resultado de múltiples factores, tanto aquellos que provienen del propio entorno laboral, como aquellos que son socio-familiares e incluso individuales, debido que el bienestar es

el resultado de un conjunto de afluentes, no solo de la empresa, también del medio externo y del propio colaborador.

B) Modelo de la psicología positiva

Desde el modelo conceptual de la psicología positiva, el bienestar en el trabajo es el resultado de la apreciación positiva que tiene el colaborador hacia los recursos que ofrece la organización y por las competencias individuales que utiliza en el desempeño de sus funciones, de tal manera, que el estado de bienestar dentro del entorno laboral está relacionado a la propia percepción del colaborador sobre el medio, siendo que, desde esta perspectiva el talento humano sería el propio precursor del bienestar, mientras que la organización solo facilitaría este escenario (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).

Desde este modelo, las facilidades, así como recursos que la organización brinda conciben solo aspectos que potencia el estado de bienestar, más este, está supeditado a la propia percepción de la persona sobre el medio laboral, social, familiar y en su propia existencia, lo cual conlleva a caracterizar su satisfacción, que indudablemente tendría repercusiones dentro del medio laboral (Gable y Haidt, 2005).

Entonces, el bienestar dentro del entorno laboral es el estado de satisfacción hacia el trabajo, debido a los procesos psicológicos funcionales, orientados a la satisfacción, de tal manera que a pesar que existan precariedades, avenencias o situaciones adversas, el bienestar, es el resultado de procesos psicológicos de adecuación al medio, de tal manera que permiten la adaptación oportuna del sujeto al entorno laboral, haciendo uso de recursos propios, donde el medio sólo brinda aspectos de soporte influyentes, más no determinantes (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

C) Dimensiones del bienestar en el trabajo

Schaufeli y Bakker (2004) describen un total de 3 dimensiones dentro del bienestar en el trabajo, las cuales logran particularizar al constructo en mención:

Vigor: Refiere la presencia de manifestaciones activas dentro de la organización, de tal manera que toda tarea y actividad adicional se realiza con energía, como un estado que se mantiene desde el inicio hasta el fin de la realización (Schaufeli y Bakker, 2004).

Dedicación: evidencia un alto grado de entrega en cuanto a la realización de tareas y demás actividades que corresponden a la organización, de tal manera, que orienta el foco atencional, y de conducta hacia el cumplimiento de toda función organizacional, tanto del puesto como fuera de este (Schaufeli y Bakker, 2004).

Absorción: hace referencia al grado de integración del colaborador con sus funciones laborales, de tal manera, que se sumerge en sus actividades dejando de lado otras responsabilidades aledañas, centrándose únicamente en la organización (Schaufeli y Bakker, 2004).

2.2.3. Justicia organizacional y bienestar en el trabajo

El bienestar que logra sentir un colaborador está influenciado por múltiples factores, entre los cuales resalta los aspectos (recursos, beneficios, facilidades, remuneración, recompensas, entre otros), provenientes de la organización, los cuales permiten propiciar un grado de satisfacción en el colaborador, que estimula su vigor para el desempeño, el cual se realizaría con dedicación (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por su parte, Steers y Mowday (2004) mencionan que altos niveles de bienestar en los colaboradores impulsan de forma significativa la conducta motiva, debido que se siente compromiso y entrega con la empresa, la cual brinda los recursos necesarios para estos fines, basándose en aspectos provenientes de la organización.

De esta manera, el bienestar permite incluso prevenir algunos problemas organizacionales, como el ausentismo, la rotación de personal, el agotamiento emocional, el estrés, entre otros, debido que se percibe al entorno empresarial como justo en cuanto a disposiciones y recursos, que hace impulsar el deseo por la continua mejora del colaborador (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

En tanto, Dailey (2012) menciona que una organización justa permite que los trabajadores se sienten satisfechos con el medio organizacional, lo cual se traduce a un grado favorable de bienestar, que en respuesta a este estado conlleva a un desempeño comprometido y motivado, por tanto, las organizaciones deben orientarse a promover escenarios y acciones equitativas entre las diversas áreas, evitando en este sentido los favoritismos, la ausencia de igualdad o la disgregación de beneficios acorde a intereses personales.

Asimismo, Mladinic e Isla (2002) mencionan que la justicia organizacional es el componente que permite al talento humano vincularse y reconocerse con la organización, de tal manera que los colaboradores se sienten parte de la empresa, y por ende desempeñan toda función dentro de esta, donde la equidad organizacional es el principal atractivo para los recursos humanos.

Por último, Newstrom (2016) señala que la justicia organizacional no solo está relacionada con los aspectos de equidad entre los colaboradores a nivel de relaciones interpersonales, también se relaciona con aspectos de remuneración, gratificación y recompensas acorde a cada puesto de trabajo, de tal manera que exista una igualdad de pago en cuanto al desempeño organizacional, por tanto, la justicia en la empresa corresponde a todos los lineamientos de la empresa.

2.3. Definición de términos básicos

Justicia Organizacional

La conceptualización central de la variable justicia organizacional la delimita como las acciones y disposiciones que la organización hace prevalecer de forma equitativa e imparcial para sus integrantes, de tal manera, que el talento humano percibe al entorno organizacional como justo (Colquitt, 2001).

a) Justicia distributiva

Refiere la distribución equitativa de recursos a cada colaborador, de tal forma que logren cumplir con las funciones encarnadas en el puesto, en este sentido, constituye una repartir recursos materiales e intangibles según el requerimiento, así como la urgencia de cada trabajador, por tanto, existe una priorización justa, que conlleva a una distribución adecuada para el cumplimiento de conforme de las actividades (Colquitt, 2001).

b) Justicia procedimental

hace mención a estipular un conjunto de procedimientos que sean equitativos para todos los colaboradores, en cuanto a las normas, asimismo estatutos, reglas, y en general disposiciones, de tal manera, que el talento humano perciba que los procedimientos que concibe la empresa son ejecutados de forma justa para todos, sin distinción de jerarquía, teniendo en cuenta, que también incluye los procedimientos de sanción dentro de la empresa (Colquitt, 2001).

c) Justicia informativa

caracteriza la disposición de información de manera equitativa para todos los empleados, de tal manera, que se encuentren cohesionados, bajo los mismos propósitos y objetivos, manteniendo de esta forma medios de comunicación abierta y disponible para el conjunto de colaboradores, lo cual permite que el conjunto de trabajadores se sientan vinculados y con disposición de información para el cumplimiento de sus funciones, siendo un aspecto de mayor relevancia cuando la organización presenta interdependencia entre departamentos o áreas (Colquitt, 2001).

d) Justicia interpersonal

hace referencia a la socialización entre los colaboradores, en cuanto al trato interpersonal ejercido por los miembros de jerarquías ascendentes hacía aquellos que conforman las jerarquías base de la organización, de tal manera que comprende las relaciones equitativas entre los diversos miembros de la empresa, sin que ello signifique actitudes transgresoras, como resultado de una infortuna gestión de la confianza atribuida entre los miembros, asimismo, este eje también comprende el propiciar relaciones significativas entre todos los miembros, sin excluir o evitar las relaciones socio-laborales, como aspecto importante para el funcionamiento de la organización (Colquitt, 2001).

Bienestar en el trabajo

Schaufeli y Bakker (2004) quienes conceptualizan al constructo como el estado de satisfacción que siente el colaborador como resultado de los aspectos observables e intangibles que la organización brinda, para el cumplimiento cabal de responsabilidades y como parte de la retribución laboral.

a) Vigor

Refiere la presencia de manifestaciones activas dentro de la organización, de tal manera que toda tarea y actividad adicional se realiza con energía, como un estado que se mantiene desde el inicio hasta el fin de la realización (Schaufeli y Bakker, 2004).

b) Dedicación

Evidencia un alto grado de entrega en cuanto a la realización de tareas y demás actividades que corresponden a la organización, de tal manera, que orienta el foco atencional, y de conducta hacía el cumplimiento de toda función organizacional, tanto del puesto como fuera de este (Schaufeli y Bakker, 2004).

c) Absorción

Hace referencia al grado de integración del colaborador con sus funciones laborales, de tal manera, que se sumerge en sus actividades dejando de lado otras responsabilidades aledañas, centrándose únicamente en la organización (Schaufeli y Bakker, 2004).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La justicia organizacional se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

2.4.2. Hipótesis específicas

La justicia distributiva se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

La justicia procedimental se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

La justicia interpersonal se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

La justicia informativa se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 01

Operacionalización de la variable justicia organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Justicia organizacional	La conceptualización central de la	Se asume la definición de medida en función a las	Justicia distributiva	-Recompensa como reflejo del esfuerzo -Recompensas por el trabajo culminado	cuestionario

variable justicia organizacional la delimita como las acciones y disposiciones que la organización hace prevalecer de forma equitativa e imparcial para sus integrantes, de tal manera, que el talento humano percibe al entorno organizacional como justo (Colquitt, 2001)	puntuaciones obtenidas a través del cuestionario de justicia organizacional (EJOC)	-Recompensas como reflejo contribución -Recompensas por el desempeño
		-Expresar el punto de vista -Influencia sobre recompensas obtenidas -Aplicación de recompensas a conciencia -Aplicación de recompensas neutralmente -Aplicación de recompensas en información objetiva -Capacidad para solicitar recompensas -Aplicación de recompensas éticas
		-Trato adecuado -Trato digno -Trato con respeto -Evasión de chistes inapropiados
		-Sinceridad en la comunicación -Explicación de los procedimientos de recompensa -Comunicación oportuna -Consideración de las necesidades

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad bienestar en el trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Bienestar en el trabajo	Estado de satisfacción que siente el colaborador como resultado de los aspectos observables e intangibles que la organización brinda, para el cumplimiento cabal de responsabilidades y como parte de la	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario UWES	Vigor	-Ejercicio con energía -Ejercicio acelerado -Sostener el rendimiento	Cuestionario
			Dedicación	-Dedicación al trabajo -Dedicación al trabajo -Concentración en el trabajo	
			Absorción	-Prioridad al trabajo -Preferencia al trabajo	

retribución laboral
(Schaufeli y Bakker,
2004)

-Solo realización de
acciones laborales

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Es básica, ya que tiene como interés indagar un fenómeno al que se observa para un análisis posterior en función a lineamientos estipulados por la investigación, considerando que no se efectúa ningún control o manipulación de las variables que se miden en el estudio (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, 2018).

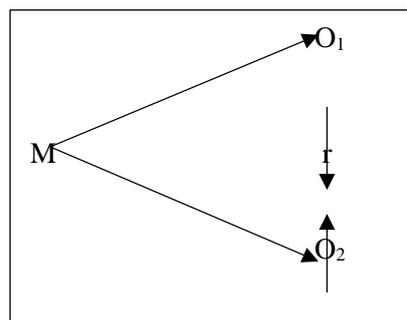
3.2. Método de investigación

Deductivo, determina el ahondamiento del saber científico partiendo de las evidencias generales, mismas que luego conducen a identificar saberes más precisos o concretos, lo cual se torna en utilidad a nivel práctico, debido a que es parte de la realidad estudiada (Maya, 2014).

3.3. Diseño de investigación

Correlacional simple, consiste en relacionar dos o más variables en una población de estudio, mismas que no se manipularon en el proceso de medición y tampoco hubo control de algún tipo de variables extrañas, el análisis de relación se efectúa partiendo del contexto medido, generando evidencias concreta y específica (Ato, López y Benavente, 2013).

Su diseño comprende la siguiente expresión gráfica:



En donde:

- M = Docentes
- O1 = Justicia organizacional
- O2 = Bienestar en el trabajo

r = Relación

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

La población se estructurada por los docentes de nivel primario de ambos sexos del distrito de Bambamarca, las edades van de 30 a 60 años, de lo cual se destaca que la población lo conforma todo el personal docente, es decir, directores y docentes en aula.

3.4.2. Muestra y muestreo

La muestra lo compone 61 docentes y directores de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Bambamarca, con edades de 30 a 60 años, de lo cual el 45% son mujeres y el 55% varones, para seleccionar la muestra se hizo uso de muestreo no probabilístico intencional, el cual se efectúa bajo el criterio del investigador sin hacer uso de métodos estadísticos para la elección de los participantes (Hernández et al., 2014), se utiliza este tipo de muestreo debido a la coyuntura que atraviesa el país no se puede generar un muestreo probabilístico, donde todos los participantes tengan la misma probabilidad de participar del estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: forman parte de la investigación todos los profesores que firmen el documento que contiene la carta de consentimiento informado y quienes respondan la totalidad de los instrumentos aplicados.

Criterios de exclusión: no se considera como parte del estudio a los profesores que no deseen participar de la investigación o a los docentes que emitan sus respuestas con marcación tipo tendencia, o de modo incompleto los instrumentos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

La recolección de los datos se efectuará haciendo uso de la técnica denominada la encuesta, debido a que es la más usada en los estudios de ciencias sociales, ya que postula recolectar información por medio de la aplicación de cuestionarios (herramienta) o escalas de medición que cuenten con la respectiva validación en el medio, las cuales representan la variable a medir, asimismo es usado por profesionales que sepan aplicar los instrumentos y cuantificar los mismos (Maya, 2014).

3.5.2. Instrumentos

Instrumento 1: escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC)

El instrumento fue construido por Colquitt en el año 2001, el cual se desarrolló sobre la base del modelo de Greenberg y estructurar una medición de justicia organizacional, para el establecimiento del modelo factorial pasó por varios procedimientos estadísticos, por tanto la escala queda compuesta por 20 reactivos agrupado en 4 dimensiones, es así que, justicia procedimental contiene siete reactivos, justicia distributiva contiene 4 reactivos, justicia interpersonal contiene 4 reactivos y justicia informacional contiene 5 reactivos. Las opciones de respuesta son según la escala de Likert, conteniendo 5 opciones que va de nunca (1) a siempre (5). A la versión española fue traducido por Liliana Díaz, Claudio Barbaranelli y Bernardo Moreno en el 2014, en una muestra de 460 colaboradores españoles del área de servicios. En cuanto a la validez y confiabilidad reportada por el autor del instrumento (Colquitt) lo efectuó en dos muestras una de universitarios y otra de colaboradores, en las dos muestras se reporta que presenta un mejor ajuste el modelo de 4 factores, y la consistencia interna en las dimensiones es superior a .70. En cuanto, a la adaptación española se aprecia que el modelo de 4 factores presenta un ajuste comparativo (CFI) de .94 y un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .05, y los pesos factoriales superiores a .50, en cuanto a la confiabilidad se puede apreciar que los valores alfa varían de .88 a .96. Finalmente, en el contexto nacional, Flores (2019) estimó las propiedades psicométricas en una muestra de colaboradores de instituciones educativas de Chimbote, donde reporta que en validez se muestra un ajuste comparativo de .91 y pesos factoriales

estandarizados superiores a .40, y en confiabilidad los valores van de .84 a .92 según el coeficiente Omega.

Instrumento 2: Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)

El instrumento fue diseñado y construido por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2004, el instrumento original estuvo estructurado por 24 reactivos agrupado en 3 dimensiones, producto del primer análisis de validez (de contenido) se reformuló, retiró y agregó nuevos ítems con la finalidad de contar con 24 reactivos, posterior a al análisis psicométrico en 2 distintas muestras (colaboradores y estudiantes), siete reactivos resultaron no ser consistentes, de tal modo que la escala más usada queda compuesta por 17 reactivos agrupados en 3 factores de subyacentes de primer orden, y en algunos estudios no se considera 2 reactivos por considerarlos poco consistentes, los cuales son: vigor, dedicación y absorción, las opciones de respuesta es según la escala de Likert, las cuales van de nunca (0) a siempre (6), puede ser aplicado de modo personal o colectivo, con un tiempo promedio de 15 minutos para su aplicación para completar de responder todo el instrumento. La escala en la versión original reporta valores de confiabilidad de .80 a .90 para cada uno de sus factores respectivamente. En el contexto peruano Jiménez, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) validaron el instrumento en una muestra de 145 docentes de nivel primario y secundario las escalas de 15 y 9 ítems, quienes hallaron que la escala de 15 reactivos presenta un ajuste comparativo (CFI) de .93 en el modelo de 3 factores relacionados con pesos factoriales superiores a .40, y en cuanto a la consistencia interna se halló valores de .66 a .79.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información recolectada a través de los instrumentos aplicados se analizará por medio el enfoque cuantitativo, en el paquete estadístico SPSS versión 24, en primer lugar se procederá a efectuar el análisis descriptivo categorizando las variables en niveles según el método de distribución por rangos, considerando la estructura de los instrumentos (cantidad de reactivos y opciones de respuestas), con la finalidad de conocer que tanto representa la población las variable de estudio; luego se efectuará el análisis inferencial, del cual, en primer lugar se procederá aplicar la prueba de

Kolmogorov-Smirnov con el propósito de conocer la distribución de las puntuaciones, de tal modo que si la distribución es normal ($p > .05$) en las ambas variables a correlacionar se usará el estadístico paramétrico de correlación de Pearson (r), y si en alguna de las variables a correlacionar o en ambas hay distribución no normal se usará el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ).

3.7. Ética investigativa

La deontología para desarrollar el estudio se fundamenta en los lineamientos que estipula las investigaciones de impacto:

Confidencialidad: como una de las normas esenciales, tiene su origen en proteger la identidad de los participantes, con la finalidad de que se conserve su estado de salud física y emocional por medio de mutuo acuerdo, de tal manera, que la totalidad de la información recolectada se mantiene en restricta confidencialidad, tratándola solo el investigador, así como al momento de reportar los resultados se realizará de modo colectivo sin revelar los datos personales de cada participante.

Consentimiento informado: consiste en contar con un documento que garantiza la autorización de cada participante para que el investigador haga uso y tratamiento de los datos, además, allí se estipula que se hará uso deontológico y libre de alguna adulteración de la información que se recolectará por medio de la aplicación de los instrumentos que miden las variables de estudio.

Tratado igualitario: cada participante será tratado de la misma manera, es decir, van a recibir las mismas condiciones al momento de suministrar los instrumentos, beneficiando a la inclusión de cada participante en el estudio.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles de la variable justicia organizacional en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Justicia Organizacional		Justicia distributiva		Justicia procedimental		Justicia interpersonal		Justicia informativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	28	45.9	22	36.1	21	34.4	37	60.7	32	52.5
Medio	31	50.8	24	39.3	31	50.8	23	37.7	25	41.0
Bajo	2	3.3	15	24.6	9	14.8	1	1.6	4	6.6
Total	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0

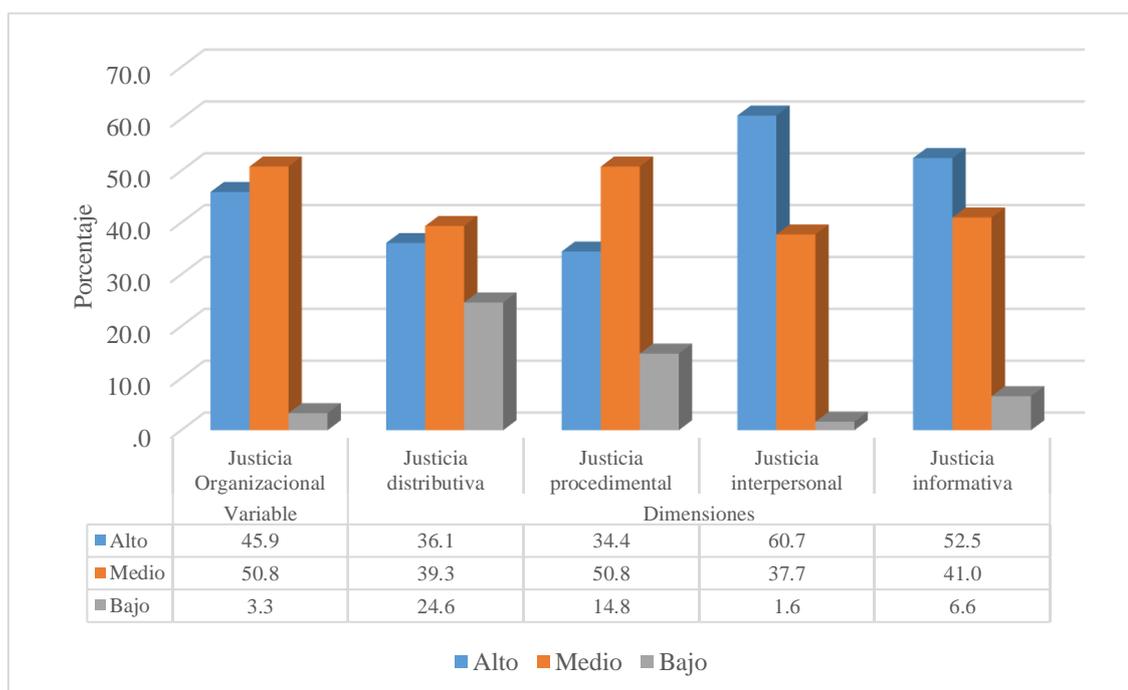


Figura 1. Distribución de porcentajes según niveles de la justicia organizacional

En la tabla 3 y figura 1, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable justicia organizacional, de tal manera que del total de participantes el 50.8% se ubica en el nivel medio y el 45.9% en el nivel alto, asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones los niveles que prevalecen con mayor distribución son medio y alto.

Tabla 4

Distribución de frecuencias según niveles de la variable bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Bienestar en el trabajo		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	60	98.4	58	95.1	59	96.7	53	86.9
Medio	1	1.6	3	4.9	2	3.3	8	13.1
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0
Total	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0

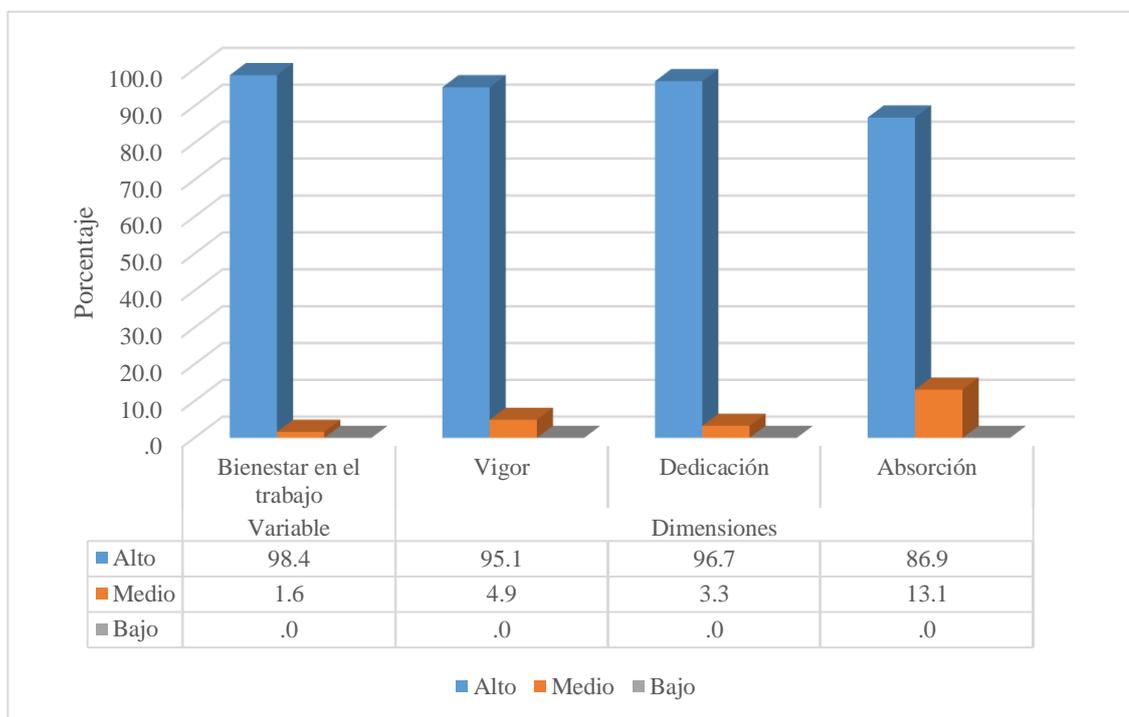


Figura 2. Distribución de porcentajes según niveles del bienestar en el trabajo

En la tabla 4 y figura 2, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable bienestar en el trabajo, de tal modo que, en la variable general el 98.4% se ubica en el nivel alto y un 1.6% en el nivel medio, una dinámica similar de distribución de frecuencias y porcentajes se aprecia en cada una de las dimensiones que estructuran la variable.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de los instrumentos aplicados en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Variable/ dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Justicia Organizacional	.101	61	.198
Justicia distributiva	.151	61	.001
Justicia procedimental	.088	61	.200*
Justicia interpersonal	.144	61	.003
Justicia informativa	.144	61	.003
Bienestar en el trabajo	.106	61	.088
Vigor	.185	61	.000
Dedicación	.236	61	.000
Absorción	.144	61	.003

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 5, se aprecia la distribución de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio, de tal modo que en la escala total de justicia organizacional y en la dimensión justicia procedimental la distribución es normal ($p > .05$), en tanto, en las dimensiones justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa la distribución no presenta normalidad ($p < .05$); en cuanto las puntuaciones de la encuesta de bienestar en el trabajo se aprecia que en la escala total la distribución es normal ($p > .05$), en tanto, en cada una de las dimensiones (vigor, dedicación y absorción) la distribución no es normal ($p < .05$). De tal modo que, para la correlación entre bienestar en el trabajo con justicia organizacional y justicia procedimental se usó el coeficiente de correlación de Pearson (r), y para la correlación entre bienestar en el trabajo con las dimensiones justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa se usó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Correlación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Variable		r	p
Justicia Organizacional	Bienestar en el trabajo	,311*	.015

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 6, se aprecia que la variable justicia organizacional se relaciona en sentido positivo y significativamente con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.311$, $p<.05$), permitiendo de tal modo rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables y aceptar la de investigación; indicando de tal manera que, los docentes que perciben adecuada justicia en la organización tienden a mostrarse con mejor bienestar a nivel laboral.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión justicia distributiva de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca

Variable		rho	p
Justicia distributiva	Bienestar en el trabajo	.107	.412

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 7, se aprecia que la dimensión justicia distributiva de la variable justicia organizacional se relaciona de modo positivo y no significativamente con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio (rho=.107, p>.05), permitiendo aceptar la hipótesis nula que postula la independencia de las variables, indicando de tal modo que los docentes que perciben adecuada justicia distributiva no necesariamente se perciben con alto bienestar en el trabajo.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión justicia procedimental de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca,

Variable		r	p
Justicia procedimental	Bienestar en el trabajo	,349**	.006

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 8, se aprecia que la dimensión justicia procedimental se relaciona de modo positivo y significativamente de efecto medio con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.349$, $p<.01$), permitiendo así rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables y aceptar la de investigación, indicando de tal manera que los docentes con una percepción adecuada de justicia procedimental se muestran con buen bienestar en el trabajo.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión justicia interpersonal de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca,

Variable		rho	p
Justicia interpersonal	Bienestar en el trabajo	,279*	.030

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 9, se aprecia que la dimensión justicia interpersonal se relaciona de modo positivo y significativamente con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio (rho=.279, p<.05), permitiendo de tal manera rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables y aceptar la de investigación, manifestando así que los docentes con buena percepción de justicia interpersonal se muestran con un buen bienestar en el trabajo.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión justicia informativa de la justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca,

Variable		rho	p
Justicia informativa	Bienestar en el trabajo	,263*	.041

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 10, se evidencia que la dimensión justicia informativa se relaciona positiva y significativamente con la variable de bienestar en el trabajo en la muestra de estudio (rho=.263, p<.05), permitiendo de tal manera rechazar la hipótesis nula y aceptar de investigación que postula la inexistencia de relación entre las variables y aceptar la de investigación, indicando de tal manera que los docentes con una buena percepción de justicia informativa suelen mostrarse con un adecuado bienestar en el trabajo.

4.3. Discusión de resultados

La competitividad actual ha generado cambios sustanciales en la sociedad actual, de lo cual no se halla exento las instituciones educativas, donde se hace necesario una plana docente acorde a las demandas competitivas actuales, es decir, el docente además de estar identificado con la institución educativa se hace necesario que esté comprometido con la misma, de tal modo que se requiere que el docente reciba una retribución equitativa por parte de la institución para así mostrarse con mayor motivación para el desarrollo de sus funciones, es así que, el presente estudio tuvo como finalidad conocer la relación entre la justicia organizacional y el bienestar en el trabajo en una muestra de 61 docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca en el presente año.

Se acepta la hipótesis general, puesto que, se halló relación positiva y significativa de efecto medio entre la justicia organizacional y el bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.311$, $p<.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación o independencia de las variables. Lo encontrado pone de manifiesto que los docentes que perciben adecuadas acciones y disposiciones por parte de la organización y/o un entorno organizacional justo, muestran un buen grado de bienestar en su rol docente acompañado de emociones y sensaciones positivas potenciando su desempeño.

Las evidencias que permiten aceptar la hipótesis general en primera instancia se fundamentan en el análisis descriptivo, donde se aprecia que en la variable justicia organizacional hay una prevalencia del en el nivel medio (50.8%) y alto (45.9%), y en la variable bienestar en el trabajo se aprecia que prevalece el nivel alto con un 98.4%, poniendo de manifiesto así que en ambas variables los docentes se perciben en grados medio y alto. Además, lo encontrado guarda semejanza con lo reportado por Hurtado (2014) quien al relacionar la justicia organizacional con la satisfacción laboral en una población adolescente halló que las variables se relacionan en sentido positivo y significativamente ($r=.788$, $p<.01$), de modo similar Lora (2020) al relacionar el bienestar en el trabajo con el compromiso y justicia organizacional halló que el bienestar en el trabajo junto al compromiso organizacional funcionan como predictores de la justicia organizacional (51% de varianza explicada).

Lo referido, se sustenta en el planteamiento de Saks (2006) al hacer mención que el bienestar en el trabajo tiene como predictores a las características en el trabajo, la percepción del soporte organizacional, el reconocimiento externo y la justicia en la organizacional; asimismo, Schiffman y Kanuk (2016) hacen mención que la justicia organizacional comprende un atributo de deseabilidad laboral, puesto que atrae colaboradores interesados por el desempeño en escenarios justos, y por consiguiente da lugar a la satisfacción, compromiso y motivación en el personal y cliente interno.

Se rechaza la hipótesis la primera hipótesis específica, puesto que, se evidencia relación positiva de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística entre la dimensión justicia distributiva con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.107$, $p>.05$), permitiendo así aceptar la hipótesis nula (debido a la significancia estadística) que postula la ausencia de relación entre las variables. Lo medido pone de manifiesto que, los docentes, que perciban un trato equitativo en cuanto a la distribución de recursos materiales e intangibles acorde a sus requerimientos, no necesariamente muestran un buen grado de bienestar en su rol docente acompañado de emociones y sensaciones positivas potenciando su desempeño.

Tales evidencias que permiten la aceptación de la hipótesis nula, se asemejan a los reportado por Ramón (2019) quien, al estudiar la relación entre la justicia organizacional con la cultura organizacional, halló que la cultura organizacional no se relaciona con la justicia distributiva ($p>.05$), es decir, que los docentes que perciben una adecuada distribución en cuanto a los recursos por parte de la empresa no necesariamente se asocian con la identificación con la institución educativa.

A este respecto, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) manifiesta que, el bienestar dentro del entorno laboral entendido como la satisfacción hacia el trabajo, puede estar determinada por una serie de elementos, el bienestar será el resultado de procesos psicológicos en adecuación del medio, de tal manera que facilitan la adecuación al medio, permitiendo así una adaptación pertinente al escenario laboral, valiéndose de sus propios recursos, donde el entorno solo proporciona aspectos de soporte influyentes, más no determinantes.

Se acepta la segunda hipótesis específica, puesto que, se halló relación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión justicia procedimental con la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.349$, $p<.01$), permitiendo así rechazar la hipótesis nula que postula la ausencia de relación y/o independencia de las variables. Lo encontrado indica que, los docentes que perciben una adecuada equidad en cuanto a las normas, estatutos, reglas y en general disposiciones donde se vea reflejado en el talento humano de ellos mismos, muestran un buen grado de bienestar en su rol docente acompañado de emociones y sensaciones positivas potenciando su desempeño.

Los hallazgos que permiten aceptar la segunda hipótesis específica, guardan similitud con las evidencias reportadas por Ramón (2019) quien, evidencia que la cultura organizacional se relaciona en sentido positivo y significativamente con la dimensión de justicia procedimental ($r=.535$, $p<.05$), reafirmando de tal modo que, los docentes que perciben un trato igualitario en cuanto a los procedimientos dictaminados por la institución suelen mostrarse con un buen nivel de compromiso para con la institución.

A su vez, Álvarez (2016) plantea que desde un fundamento de la organización conlleva un proceso de planeación, no solo de las actividades que desarrollará como una organización, además tiene como finalidad plantear aspectos intrínsecos de la organización, tal es el caso de la visión, misión, normas, estatutos, etc., poniendo de manifiesto así acciones de orden justo lo cual repercute en el bienestar y desempeño de los colaboradores.

Se acepta la tercera hipótesis específica puesto que, se halló relación positiva de efecto pequeño y significativamente entre la dimensión justicia interpersonal y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($\rho=.279$, $p<.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula que postula la ausencia de relación entre las variables de estudio. Los hallazgos indican, a medida que los docentes perciban equidad en el trato relacional por todas las jerarquías, tal es el caso en las relaciones de equidad entre los miembros de la institución, muestran un buen grado de bienestar en su rol docente acompañado de emociones y sensaciones positivas potenciando su desempeño.

Los resultados que permiten aceptar la tercera hipótesis específica, se asemejan a lo reportado por Toro (2019), quien, al analizar los predictores del bienestar en el trabajo halló que, uno de los predictores más potenciales que tienen influencia en las dimensiones de bienestar en el trabajo es la interacción social y política organizacional ($p < .01$), concluyendo de tal manera que, los colaboradores que tienen la libertad de interactuar libremente en la organización se muestra con mayor satisfacción e identificados con la organización.

En ese mismo sentido, Greenberg (1987), refiere que la percepción de escenarios equitativos, donde la organización hace prevalecer el principio de justicia para cada uno de los colaboradores, sin hacer diferenciación de jerarquías o influencias, conlleva que el talento humano presente un alto nivel de bienestar, lo cual se verá reflejado en un alto desempeño, compromiso y motivación en el correcto ejercicio del puesto laboral.

Se acepta la cuarta hipótesis específica, puesto que, se halló relación positiva de efecto pequeño entre la dimensión justicia informativa y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($\rho = .263$, $p < .01$), permitiendo así rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables de estudio. Lo encontrado indica que, los docentes que perciben equidad y cohesión bajo los mismos propósitos y objetivos, manteniendo de esta manera los medios de comunicación abierta y disponible para con los colaboradores, muestran un buen grado de bienestar en su rol docente acompañado de emociones y sensaciones positivas potenciando su desempeño.

Los resultados que permiten aceptar la cuarta hipótesis específica guarda similitud con los hallazgos evidenciados por Rubio (2018), quien, al relacionar la justicia organizacional y el bienestar en el trabajo, halló que, la justicia informacional se relaciona en sentido positivo y significativo con las dimensiones que estructuran el bienestar en el trabajo ($r = .33$ a $.41$; $p < .01$), explicitando así que los docentes participantes que se muestran enérgicos, motivados y dedicados con sus labores en la institución educativa a la vez perciben un trato igualitario en cuanto a la libertad para el ejercicio de sus funciones.

En esa misma línea, Gable y Haidt (2005) señalan que los recursos que la organización proporciona, como el la facilidad para el desarrollo de una cohesión y libertad para ejercicio de sus funciones, dan lugar al estado del bienestar del colaborador, en tanto, ello se halla supeditado a la propia percepción del individuo sobre el entorno laboral, social, familiar y en su propia existencia, lo cual conlleva a la caracterización de su satisfacción que como consecuencia repercute dentro del entorno laboral.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se determinó la existencia de relación positiva y significativa de efecto medio entre la variable justicia organizacional y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.311$, $p<.01$).

Se evidencia relación positiva y no significativa entre la dimensión justicia distributiva y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.107$, $p<.01$).

Se halló presencia de relación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión justicia procedimental y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($r=.349$, $p<.01$).

Se halló relación positiva y significativa de efecto pequeño entre la dimensión justicia interpersonal y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($\rho=.279$, $p<.05$).

Se halló la presencia de relación positiva y significativa entre la dimensión justicia informativa y la variable bienestar en el trabajo en la muestra de estudio ($\rho=.263$, $p<.05$).

5.2. Sugerencias

A las instituciones educativas se sugiere desarrollar estrategias y herramientas preventivo promocionales en torno a la variable justicia organizacional, haciendo énfasis en la dimensión justicia distributiva, siendo la dimensión donde se halló un porcentaje considerable en el nivel bajo, con la finalidad de mejorar el bienestar en el trabajo pedagógico de los docentes.

Se sugiere replicar la investigación en una población más amplia, considerando los tres niveles educativos, y seleccionar la muestra a través de un muestreo probabilístico estratificado, con el propósito de generalizar las evidencias halladas.

A futuros investigadores desarrollar una investigación propositiva en torno a las variables justicia organizacional y bienestar en el trabajo, donde se diseñe una herramienta que sirva para el trabajo de la variable justicia organizacional y finalmente sea aplicada en un estudio cuasi experimental, y así conocer los efectos de la justicia organizacional sobre el bienestar en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2016). *Manual de Planeación Estratégica* (4ta ed.). México DF: Panorama Editorial. Recuperado de: https://books.google.com.uy/books/about/Manual_De_Planeacion_Estrategica_Manual.html?id=NKbFooXrnyQC
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Clay-Warner, J., Reynolds, J. & Roman, P. (2005). Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models. *Social Justice Research*, 18 (4): 391-409.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2001-06715-002>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. Lima: CONCYTEC. Recuperado: <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Cropanzana, R., Bowen, D. & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 34-48.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (7ma ed). Edimburgo: Edimburgo Business School
- Dess, G., Lumpkin, G., & Taylor, M. (2015). *Dirección Estratégica*. España: McGraw-Hill
- Diario CNN (24 de mayo, 2019). Estos son los mejores lugares para trabajar en América Latina, según Great Place to Work. Recuperado de: <https://cnnespanol.cnn.com/2019/05/24/estos-son-los-mejores-lugares-para-trabajar-en-america-latina-segun-great-place-to-work/>

- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., & Moreno, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 26 (4), 538-544.
- Fischman, D. (2015). *La alta rentabilidad de la felicidad* (3ra ed.). Lima: Gráfica libros, S.A
- Flores, I. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote – 2019*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*. 21(2), 195-206. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200003&script=sci_arttext
- Gable, S. & Haidt, J. (2005). ¿What and Why is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228341568_What_and_Why_Is_Positive_Psychology/link/0046351ace0a78d0e9000000/download
- Gonzabay, D. (2019). *Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42694/Gonzabay_MDA.pdf.txt?sequence=3
- Great Place to Work (2019). 60 mejores lugares para trabajar 2019. Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. Recuperado de: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGRAW-HILL

- 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. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONALM%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Khan (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lora, H. (2020). *Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40909>
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001), “Job Burnout”, *Annu. Rev. Psychol*, Annual Reviews 4139 El Camino Way, PO Box 10139, Palo Alto, CA 94303-0139, USA, 52(1), 397-422.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*. 11(2). 171-179
- Newstrom, J. (2016). *Comportamiento humano en el trabajo*. (15 ed). México: Mc Graw Hill
- Ordinola, P. & López, G. (2018). *Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1193>
- Ramón, K. (2019). *Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad

César Vallejo, Pirua, Perú. Recuperado de:
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1222194>

Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. 13ª edición. San Diego State University: Pearson

Rodríguez, R. Salanova, M. & Martínez, M (2014) Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Psychol.* 13 (3), 961-974. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a12.pdf>

Rubio, L. (2018). Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto*, 7, 47- 56. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/330970970_Justicia_Organizacional_y_Engagement_en_docentes_de_una_universidad_privada_de_Armenia_Quindio

Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 21 No. 7, pp. 600–619.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el Trabajo, Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. Recuperado de:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University: Manual. Recuperado de:
wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Schiffman, L., & Kanuk, L. (2016). *Comportamiento del consumidor* (3ra ed.). México: Pearson Educación

- Seligman, E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. Recuperado de: doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Solomon, M. (2015). *Comportamiento del Consumidor*. (12va ed.). Editorial: Pearson Educación de México
- Steers, R. & Mowday, R. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387 Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/1542/9501abc82ad488e19496a4241320412c728f.pdf>
- Toro, M. (2019). *Un modelo de predictores de Engagement para equipos virtuales globales*. (Tesis Doctoral). Universidad del País de Vasco, Bilbao, España. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 01: Protocolo de la escala de justicia organizacional

ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Sexo: _____ Edad: _____ Cargo: _____ Fecha: _____ Tipo de trabajo: _____

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				
ÍTEMS				1	2	3	4	5
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?								
2. ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?								
3. ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?								
4. ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?								
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?								
6. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?								
7. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los colaboradores)?								
8. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?								
9. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?								
10. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?								
11. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?								
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:								
12. ¿Te ha tratado de manera educada?								
13. ¿Te ha tratado con dignidad?								
14. ¿Te ha tratado con respeto?								
15. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?								
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?								
17. ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?								
18. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?								
19. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?								
20. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los colaboradores para comunicarse con ellos?								

Anexo 02: Protocolo de la encuesta de bienestar en el trabajo (UWES)

Encuesta de Bienestar en el Trabajo (UWES)

Edad: _____ años Sexo: M () F ()

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: pocas veces al año o menos	De vez en cuando: una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: una vez por semana	Muy frecuentemente: varias veces por semana	Diariamente

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
3. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.
4. _____ Soy muy persistente en mis responsabilidades.
5. _____ Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
6. _____ Mi trabajo está lleno de retos.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
9. _____ Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
10. _____ Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
11. _____ Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.
12. _____ El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
13. _____ Me «dejo llevar» por mi trabajo.
14. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
15. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Anexo 03: Ficha técnica de la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC)

Nombre del instrumento: escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC)

Autor: construido por Colquitt (2001), traducido al español por Liliana Díaz, Claudio Barbaranelli y Bernardo Moreno (2014), y validado en Chimbote por Flores (2019)

Ámbito de aplicación: Educativo

Propósito: Evaluar la percepción de justicia organizacional a través de 4 dimensiones, las cuales son: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa

Usuarios: Docentes

Forma de aplicación: Individual y colectivo

Duración: No tiene tiempo limite

Puntuación: Las categorías diagnósticas se estableció a través del método de distribución por rangos, escala total: nivel bajo de 20 a 47, nivel medio de 48 a 73 y nivel alto de 74 a 100; justicia distributiva: nivel bajo de 4 a 9, nivel medio de 10 a 15 y nivel alto de 16 a 20; justicia procedimental: nivel bajo de 7 a 16, nivel medio de 17 a 26 y nivel alto de 27 a 35; justicia informativa: nivel bajo de 4 a 9, nivel medio de 10 a 15 y nivel alto de 16 a 20; y justicia informativa: nivel bajo de 5 a 12, nivel medio de 13 a 18 y nivel alto de 19 a 25.

Validez: según la validación de Díaz et al. (2014) reporta un ajuste comparativo (CFI) de .94, un error cuadrático medio de aproximación de .05 y cargas factoriales estandarizadas con índices superiores a .50, en cuanto a la validación efectuada por Flores (2019) reporta que un valor de ajuste comparativo superior a .90 y pesos factoriales estandarizado mayores a .40; en cuanto a los valores de correlación R corregida del presente estudio se obtuvo valores de .19 a .87.

Confiabilidad: en cuanto a la confiabilidad reportada por Díaz et al. (2014) se aprecia valores alfa de .88 a .96 para cada una de las dimensiones respectivamente, y en lo que respecta a la validación reportada por Flores (2019) se aprecia valores de .84 a .92 según el coeficiente de consistencia interna Omega. Y en cuanto a los valores del presente estudio se obtuvo coeficiente Alfa de .77 a .93.

Anexo 04: Ficha técnica de la Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)

Nombre del instrumento: Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) y validado en el contexto peruano por Jiménez, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015)

Autor: Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2004

Ámbito de aplicación: Educativo

Propósito: Medir el bienestar en el trabajo a través de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Usuarios: Docentes

Forma de aplicación: Individual y colectivo

Duración: no tiene tiempo límite

Puntuación: Se trabaja en tres niveles a través del método de distribución por rangos, para la escala total: nivel bajo de 0 a 30, nivel medio de 31 a 60 y nivel alto de 61 a 90; vigor: nivel bajo de 0 a 10, nivel medio de 11 a 20 y nivel alto de 21 a 30; dedicación: nivel bajo de 0 a 10, nivel medio de 11 a 20 y nivel alto de 21 a 30; y absorción: nivel bajo de 0 a 10, nivel medio de 11 a 20 y nivel alto de 21 a 30.

Validez: la validez reportada por Jiménez et al. (2015) pone de manifiesto un índice de ajuste comparativo (CFI) de .93 y pesos factoriales estandarizados superiores a .40; y en cuanto a los valores de correlación R corregido estimado de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la presente investigación se aprecian índices que van de .34 a .78.

Confiabilidad: en cuanto a la confiabilidad estimada por Jiménez et al. (2015) se aprecia valores de .66 a .79 para cada una de las dimensiones respectivamente, y en cuanto a los valores de confiabilidad según el coeficiente alfa de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento se halló que van de .56 a .86.

Anexo 05: validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional

Índices de homogeneidad según correlación R corregida y confiabilidad según el coeficiente Alfa de la escala de justicia organizacional

Factor	Ítem	r_{itc}	α
Justicia distributiva	JO1	.75	.93
	JO2	.87	
	JO3	.86	
	JO4	.84	
Justicia procedimental	JO5	.50	.88
	JO6	.73	
	JO7	.79	
	JO8	.74	
	JO9	.81	
	JO10	.37	
	JO11	.74	
Justicia interpersonal	JO12	.75	.77
	JO13	.76	
	JO14	.80	
	JO15	.19	
Justicia informativa	JO16	.71	.93
	JO17	.87	
	JO18	.80	
	JO19	.89	
	JO20	.78	

Nota: r_{itc} =índice de correlación R corregido

Anexo 06: validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional

Índices de homogeneidad según correlación R corregida y confiabilidad según el coeficiente Alfa de la encuesta de bienestar en el trabajo

Factor	Ítem	r_{itc}	α
Vigor	BT1	.52	.76
	BT2	.59	
	BT3	.56	
	BT4	.47	
	BT5	.52	
Dedicación	BT6	.54	.86
	BT7	.73	
	BT8	.78	
	BT9	.75	
	BT10	.69	
Absorción	BT11	.42	.56
	BT12	.08	
	BT13	.56	
	BT14	.34	
	BT15	.35	

Nota: r_{itc} =índice de correlación R corregido

Anexo 07: Base de datos de la escala de justicia organizacional

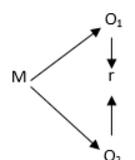
Suj	Sex	Ed	TL	JO1	JO2	JO3	JO4	JusDis	JO5	JO6	JO7	JO8	JO9	JO10	JO11	JustProc	JO12	JO13	JO14	JO15	JusInt	JO16	JO17	JO18	JO19	JO20	JusInf	JustOrg
1	1	48	23	3	3	3	2	11	4	4	3	4	4	2	5	26	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19	71
2	1	52	24	1	2	1	1	5	2	2	2	2	1	3	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	17	53
3	1	50	19	3	5	4	5	17	4	5	4	5	4	5	4	31	3	3	3	3	12	4	5	4	5	3	21	81
4	1	54	32	2	2	3	2	9	2	2	1	2	2	5	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	13	52
5	1	49	18	3	3	2	2	10	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	17	65
6	1	43	10	2	2	5	5	14	4	4	4	5	4	5	5	31	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23	84
7	1	48	18	3	3	4	3	13	2	2	3	4	3	4	4	22	3	3	3	2	11	3	3	4	3	3	16	62
8	2	52	27	4	4	3	4	15	2	2	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	18	4	3	4	4	3	18	74
9	2	52	21	5	5	4	5	19	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	5	5	19	5	4	3	3	4	19	86
10	1	50	23	5	5	4	4	18	4	4	5	1	4	3	5	26	5	5	5	3	18	5	4	4	5	3	21	83
11	1	33	10	1	3	2	3	9	2	2	2	2	1	1	2	12	3	3	3	5	14	4	3	2	2	1	12	47
12	1	44	14	2	2	2	3	9	5	4	3	3	4	4	3	26	4	5	5	4	18	2	2	3	3	3	13	66
13	1	43	10	5	4	5	4	18	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	95
14	1	48	23	3	3	3	3	12	3	1	3	3	3	1	3	17	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	54
15	1	48	22	2	1	2	2	7	2	2	3	3	3	2	2	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	61
16	1	36	15	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18	83
17	1	47	21	5	5	5	5	20	5	1	5	5	5	1	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	92
18	2	53	33	2	3	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	51
19	1	53	30	3	3	3	2	11	3	1	1	2	2	2	2	13	4	4	4	4	16	3	2	2	3	2	12	52
20	1	50	28	4	3	3	2	12	3	2	4	3	3	3	4	22	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	17	67
21	1	53	18	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	2	11	3	3	3	2	2	13	54
22	1	50	28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	76
23	2	45	21	1	5	5	5	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	1	3	3	3	3	13	73
24	2	43	10	5	5	5	3	18	5	3	5	5	5	3	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	94
25	2	47	16	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	59
26	2	60	30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	60
27	2	47	19	5	4	5	4	18	4	5	4	5	5	5	5	33	4	4	5	5	18	5	4	5	5	4	23	92
28	2	47	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	25	92
29	1	30	7	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	86
30	1	38	18	4	5	5	5	19	5	1	5	5	2	5	4	27	3	4	4	1	12	5	4	5	5	4	23	81
31	1	53	25	2	3	3	3	11	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	25	84
32	1	38	9	3	2	4	2	11	2	1	3	3	2	1	3	15	4	3	3	4	14	3	4	3	4	3	17	57
33	2	56	30	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	93
34	2	48	18	5	5	4	4	18	4	4	5	4	5	4	5	31	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24	91
35	1	40	9	3	2	2	2	9	4	2	3	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	16	63
36	2	47	18	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	5	5	24	5	5	5	4	19	5	5	3	5	5	23	78
37	1	55	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	25	95
38	1	57	33	3	4	4	3	14	3	1	3	4	4	3	3	21	4	3	4	4	15	4	2	3	3	2	14	64
39	2	35	9	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	86
40	2	24	1	4	3	4	3	14	3	4	5	5	5	5	3	30	5	5	5	5	20	5	3	3	4	4	19	83
41	1	52	24	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	1	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	48
42	1	38	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	1	13	5	5	5	5	5	25	71
43	2	42	10	3	3	3	3	12	3	1	2	3	3	2	2	16	4	4	4	4	16	4	2	2	3	4	15	59
44	2	40	5	2	3	2	1	8	3	2	2	2	2	2	2	15	4	5	5	4	18	4	4	3	4	4	19	60
45	1	51	31	4	4	4	4	16	3	3	4	5	3	3	3	24	4	4	4	4	16	3	3	3	2	2	13	69
46	2	39	10	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	97
47	2	35	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	15	5	5	4	5	4	23	82
48	1	50	25	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	25	92
49	2	35	7	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	1	3	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	78
50	1	50	20	2	2	2	2	8	3	2	2	2	3	2	2	16	3	1	2	3	9	3	1	2	2	1	9	42
51	2	28	4	2	2	2	2	8	5	2	2	2	2	5	2	20	3	3	3	3	12	4	3	2	3	2	14	54
52	2	28	4	2	2	2	2	8	5	2	2	2	2	5	2	20	3	3	3	3	12	4	3	2	3	2	14	54
53	1	59	38	2	1	1	1	5	5	2	1	2	1	5	1	17	2	3	3	5	13	2	3	1	2	5	13	48
54	1	41	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	3	2	2	17	5	5	5	5	20	5	3	3	4	4	19	64
55	2	38	1	4	4	5	5	18	3	4	5	5	5	5	5	32	3	3	4	3	13	4	4	3	5	3	19	82
56	1	27	4	3	2	2	2	9	3	4	3	3	4	5	3	25	5	5	5	5	20	4	2	1	2	2	11	65
57	1	52	24	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	3	3	17	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	16	58
58	2	40	15	4	5	5	5	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	3	14	5	4	4	4	4	21	75
59	2	40	6	3	2	3	3	11	3	3	3	2	4	4	4	23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	61
60	2	49	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	3	4	23	5	5	5	1	16	4	3	5	4	4	20	71
61	2	43	8	3	4	4	4	15	3	3	4	3	3	3	3	22	5	5	5	4	19	5	5	4	4	5	23	79

Anexo 08: base de datos de la encuesta de bienestar en el trabajo

Suj	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	Vig	BT6	BT7	BT8	BT9	BT10	Dedic	BT11	BT12	BT13	BT14	BT15	Abs	BieTra
1	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	5	20	3	5	3	5	4	20	59
2	6	5	5	5	5	26	6	6	5	4	4	25	2	5	5	5	4	21	72
3	5	6	5	6	6	28	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	88
4	6	6	5	6	6	29	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	88
5	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
6	6	5	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	88
7	6	5	4	5	3	23	3	5	5	5	5	23	5	2	4	6	6	23	69
8	5	5	5	6	5	26	5	6	5	6	5	27	5	6	6	6	5	28	81
9	6	6	5	6	5	28	6	5	6	6	6	29	5	5	4	6	6	26	83
10	6	5	6	6	6	29	5	6	6	6	5	28	0	6	6	6	6	24	81
11	3	2	2	6	6	19	6	4	2	4	5	21	5	5	3	4	5	22	62
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	6	6	27	77
13	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	2	3	4	6	6	21	80
14	5	5	6	2	5	23	4	6	5	6	5	26	6	6	6	6	5	29	78
15	6	5	6	5	5	27	6	6	6	5	5	28	5	6	6	6	6	29	84
16	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	6	29	5	5	5	5	6	26	85
17	6	5	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	0	6	0	6	6	18	77
18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	73
19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	73
20	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	2	6	6	6	26	86
21	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	5	28	88
22	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
23	5	3	5	5	4	22	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	6	26	78
24	6	5	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	89
25	5	3	3	6	6	23	6	6	5	5	6	28	3	6	6	6	6	27	78
26	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
27	6	5	6	6	5	28	6	6	5	6	5	28	6	5	6	6	5	28	84
28	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
29	5	5	5	6	5	26	5	6	5	5	5	26	5	5	4	4	4	22	74
30	2	4	6	5	5	22	5	6	6	6	6	29	0	6	6	6	5	23	74
31	6	5	6	6	6	29	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	88
32	6	5	2	4	5	22	6	6	5	4	4	25	2	5	4	4	5	20	67
33	5	5	6	6	5	27	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	76
34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	5	5	6	6	28	88
35	6	5	6	6	5	28	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	88
36	6	5	5	5	5	26	6	6	6	6	6	30	5	6	5	6	6	28	84
37	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	2	6	5	6	6	25	85
38	6	2	6	5	5	24	6	5	6	5	5	27	5	5	2	6	5	23	74
39	6	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	25	2	5	3	5	4	19	70
40	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	5	28	87
41	5	5	5	6	5	26	5	5	5	5	5	25	5	6	5	5	5	26	77
42	6	6	6	6	6	30	5	6	5	6	6	28	2	5	0	5	3	15	73
43	6	5	6	6	6	29	6	6	6	5	5	28	6	6	5	4	4	25	82
44	6	5	6	6	6	29	6	6	6	6	5	29	5	6	5	6	5	27	85
45	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	4	6	5	6	27	87
46	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
47	5	5	6	6	5	27	5	5	6	6	6	28	5	5	5	5	5	25	80
48	6	5	6	5	5	27	5	6	6	6	6	29	6	6	5	5	6	28	84
49	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	29	88
50	4	2	4	5	5	20	4	4	4	5	5	22	3	6	5	4	2	20	62
51	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	2	5	2	6	6	21	81
52	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	2	5	2	6	6	21	81
53	6	5	6	6	5	28	6	6	6	6	6	30	6	0	6	6	6	24	82
54	4	5	5	6	6	26	6	6	6	6	6	30	5	6	5	6	5	27	83
55	5	4	5	4	5	23	6	6	6	6	6	30	2	5	4	5	2	18	71
56	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	2	3	3	6	6	20	80
57	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	6	26	6	6	6	6	6	30	79
58	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	3	22	64
59	6	2	5	6	6	25	6	6	5	6	6	29	6	6	6	6	5	29	83
60	5	5	6	5	5	26	3	6	5	5	5	24	2	6	5	5	5	23	73
61	5	5	5	6	5	26	6	6	6	5	6	29	5	6	6	6	5	28	83

Anexo 09: Matriz de consistencia

Título: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?</p> <p>Problemas específicos: 1: ¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia distributiva y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca? 2: ¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia procedimental y bienestar en el</p>	<p>Hipótesis general: La justicia organizacional se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>Hipótesis específicas: 1: La justicia distributiva se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca 2: La justicia procedimental se relaciona significativamente</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre justicia organizacional y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>Objetivos específicos: 1: Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca 2: Establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y</p>	<p>V1: Justicia Organizacional</p>	<p>La conceptualización central de la variable justicia organizacional la delimita como las acciones y disposiciones que la organización hace prevalecer de forma equitativa e imparcial para sus integrantes, de tal manera, que el talento humano percibe al entorno organizacional como justo (Colquitt, 2001)</p> <p>Schaufeli y Bakker (2004)</p>	<p>Justicia distributiva</p> <p>Justicia procedimental</p> <p>Justicia interpersonal</p> <p>Justicia informativa</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Correlacional simple</p>  <p>M = Docentes</p> <p>O1 = justicia organizacional</p> <p>O2 = bienestar en el trabajo</p> <p>r = Relación</p> <p>Muestra:</p>

<p>trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?</p> <p>3: ¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia interpersonal y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?</p> <p>4: ¿Cómo es la relación entre la dimensión justicia informativa y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca?</p>	<p>con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>3: La justicia interpersonal se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>4: La justicia informativa se relaciona significativamente con el bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p>	<p>bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>3: Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p> <p>4: Establecer la relación entre la dimensión justicia informativa y bienestar en el trabajo en docentes de nivel primario del distrito de Bambamarca</p>	<p>V2: Bienestar en el trabajo</p>	<p>quienes conceptualizan al constructo como el estado de satisfacción que siente el colaborador como resultado de los aspectos observables e intangibles que la organización brinda, para el cumplimiento cabal de responsabilidades y como parte de la retribución laboral.</p>	<p>vigor</p> <p>dedicación</p> <p>Absorción</p>	<p>profesores de las instituciones educativas del distrito de Bambamarca.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de bienestar y trabajo de Colquit</p> <p>Cuestionario de Bienestar en el Trabajo</p>
--	--	---	---	---	---	---