

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los
trabajadores de la empresa Multiservicios Cecomsap 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Kevin Brean Condori Pacombia
Henry James Chambi Zuniga
Victor Hugo Huallpa Ccama

Asesor:

Dr. Alexander David De la Cruz Vargas

Juliaca, febrero de 2024

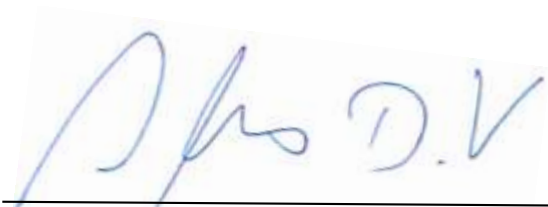
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dr. Alexander David De La cruz Vargas, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS CECOMSAP 2023”** los autores **Kevin Brean Condori Pacombia, Henry James Chambi Zuniga, Victor Hugo Huallpa Ccama**, tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 28 días del mes de marzo del año 2024



Dr. Alexander David De la Cruz Vargas

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Jilaca, Vía Chulumani, a 04 día(s) del mes de febrero del año 2024, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, el (de) secretario(a) Mtro. Lucas Fernando Meza Revilla y los demás miembros Dr. John Herbert Cahuana Sanchez y el (de) asesor(a) Dr. Alexander David De la Cruz Vargas

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Multiservicio Cecemap 2023

- del (de) (de) bachiller(es): a) Kevin Bryan Condori Pacombia
 b) Victor Hugo Huallpa Ceama
 c) Henry James Chambi Zuniga

conducente a la obtención del título profesional de

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Kevin Bryan Condori Pacombia

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Bueno

Bachiller (b): Victor Hugo Huallpa Ceama

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Bueno

Bachiller (c): Henry James Chambi Zuniga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Bueno

() Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

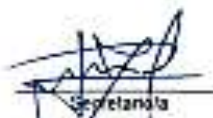



 Presidente

 Asesor/a

 Bachiller (a)


 Miembro

 Bachiller (b)


 Secretaria

 Miembro

 Bachiller (c)

Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Multiservicios Cecomsap 2023

Resumen

Este estudio investiga la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en Multiservicios Cecomsap, utilizando un enfoque descriptivo-correlacional. Se seleccionó una muestra de 267 empleados y se emplearon cuestionarios basados en los trabajos de (Niehoff & Moorman, 1993; Waar et al., 1979). Mediante el análisis de correlación Rho de Pearson, se encontró una correlación positiva fuerte y significativa entre la justicia organizativa y la satisfacción laboral, con un coeficiente de Pearson de ,722. Mientras que la justicia distributiva mostró una relación moderada con la satisfacción laboral ($r = ,576$), la justicia procedimental e interaccional evidenciaron correlaciones significativas y superiores ($r = ,571$ y $r = ,743$, respectivamente). Estos resultados subrayan la influencia crucial de la percepción de la equidad en la experiencia laboral de los empleados y sugieren que la aplicación de prácticas de justicia organizativa es fundamental para fomentar un entorno laboral positivo y mejorar la productividad y el compromiso de los empleados. Este hallazgo tiene importantes implicaciones para la gestión de los recursos humanos, pues pone de relieve la necesidad de políticas equitativas en el contexto organizativo.

Palabras clave: justicia organizacional; justicia distributiva; justicia procedimental; justicia interaccional; satisfacción laboral.

Organizational justice and its relationship with the job satisfaction of the workers of the Multiservicios company Cecomsap 2023

Abstract

This study investigates the relationship between organizational justice and job satisfaction at Multiservicios Cecomsap, using a descriptive-correlational approach. A sample of 267 employees was selected and questionnaires based on the works of (Niehoff & Moorman, 1993; Waar et al., 1979) were used. Using Pearson's Rho correlation analysis, a strong and significant positive correlation was found between organizational justice and job satisfaction, with a Pearson coefficient of .722. While distributive justice showed a moderate relationship with job satisfaction ($r = .576$), procedural and interactional justice showed significant and higher correlations ($r = .571$ and $r = .743$, respectively). These results underscore the crucial influence of perceived fairness on employees' work experience and suggest that the implementation of organizational justice practices is critical to fostering a positive work environment and improving employee productivity and engagement. This finding has important implications for human resource management, as it highlights the need for equitable policies in the organizational context.

Keywords: organizational justice; distributive justice; procedural justice; interactional justice; work satisfaction.