

Articulo JO y CO - Revista.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:464153870

Fecha de entrega

2 jun 2025, 5:27 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2025, 5:31 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo JO y CO - Revista.docx

Tamaño de archivo

5.9 MB

16 Páginas

4739 Palabras

27.430 Caracteres

15% Similarité globale

Total combiné de toutes les correspondances, y compris les sources qui se recoupent, po...

Filtré du rapport

- Bibliographie
- Correspondances faibles (moins de 10 mots)

Sources principales

- 10%  Sources Internet
- 2%  Publications
- 7%  Travaux envoyés (copies des étudiants)

Indicateurs d'intégrité

0 indicateur d'intégrité à vérifier

Aucune manipulation de texte suspecte détectée.

Les algorithmes de notre système examinent un document en profondeur pour détecter toute incohérence qui le distinguerait d'une copie normale. Si nous remarquons quelque chose d'étrange, nous le signalons pour que vous puissiez l'examiner.

Un indicateur n'est pas nécessairement le signe d'un problème. Cependant, il est recommandé d'effectuer un examen plus approfondi.

Sources principales

- 10% Sources Internet
- 2% Publications
- 7% Travaux envoyés (copies des étudiants)

Sources principales

Sources ayant le nombre le plus élevé de correspondances dans la copie. Les sources qui se recoupent ne sont pas affic...

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	2%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	1%
3	Internet	www.researchgate.net	<1%
4	Travaux envoyés	Ana G. Méndez University on 2025-03-02	<1%
5	Travaux envoyés	Universidad Técnica De Cotopaxi on 2025-02-24	<1%
6	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Publication	Rister Rosado, Virgil R.. "Relaciones integradas entre el liderazgo empresarial, mo...	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Travaux envoyés	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-08-11	<1%
11	Travaux envoyés	Ana G. Méndez University on 2024-04-09	<1%

12	Travaux envoyés	usach on 2025-01-07	<1%
13	Travaux envoyés	Universidad del Norte, Colombia on 2017-05-19	<1%
14	Internet	revistas.unaaa.edu.pe	<1%
15	Travaux envoyés	ucol on 2024-12-02	<1%
16	Publication	Mónica García-Rubiano, Ronald Alberto Toro-Tobar, Julián Camilo Sarmiento Lópe...	<1%
17	Travaux envoyés	Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-22	<1%
18	Internet	www.slideshare.net	<1%
19	Travaux envoyés	Universidad Continental on 2023-10-14	<1%
20	Travaux envoyés	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2023-11-06	<1%
21	Travaux envoyés	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2025-04-24	<1%
22	Internet	hdl.handle.net	<1%
23	Internet	www.derechos.org	<1%
24	Publication	Andrés Santiago Campoverde Cárdenas, Sandra Elizabeth Mena Clerque. "Análisis...	<1%
25	Travaux envoyés	Corporación Universitaria del Caribe on 2024-12-12	<1%

26	Travaux envoyés	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2022-07-21	<1%
27	Travaux envoyés	Universidad Católica de Santa María on 2024-12-23	<1%
28	Travaux envoyés	Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-21	<1%
29	Internet	doaj.org	<1%
30	Internet	e-spacio.uned.es	<1%
31	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
32	Internet	www.clubensayos.com	<1%
33	Internet	www.congresoeducacion.es	<1%

Evaluación de la justicia organizacional y su influencia en el compromiso en una institución pública del noreste peruano

Evaluation of organizational justice and its influence on commitment in a public institution in northeastern Peru

JORGE ENRIQUE TAMANI ZEVALLOS

Universidad Peruana Unión

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6730-5568>

RUBÍ ABIGAYL RAMOS VÁSQUEZ

Universidad Peruana Unión.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8043-9278>

DAVID TROYA PALOMINO

Universidad Peruana Unión.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3630-8122>

RESUMEN

El estudio realizado en el Gobierno Regional de Loreto, Perú, analizó la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional, considerando las dimensiones de la justicia: procedimental, distributiva, interpersonal e informativo. Los resultados revelaron relaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones de la justicia organizacional y el compromiso organizacional, con valores de $p < 0.05$. Entre las correlaciones más destacadas, la justicia organizacional presentó la relación más fuerte con el compromiso organizacional ($Rho = 0.687$), seguida por la justicia distributiva ($Rho = 0.661$) y la justicia procedimental ($Rho = 0.618$). Por otro lado, las dimensiones de justicia interpersonal ($Rho = 0.476$) y justicia informacional ($Rho = 0.415$) mostraron relaciones positivas moderadas. Estos hallazgos resaltan la importancia de la justicia organizacional en la promoción del compromiso dentro de las organizaciones públicas.

Palabras clave: Justicia organizacional, compromiso organizacional, procedimental, distributiva, Gobierno Regional.

ABSTRACT

3 The study conducted in the Regional Government of Loreto, Peru, analyzed the relationship between organizational justice and organizational commitment, considering the dimensions of justice: procedural, distributive, interpersonal, and informational. The results revealed positive and significant relationships between all dimensions of organizational justice and organizational commitment, with p -values < 0.05 . Among the most notable correlations, organizational justice showed the strongest relationship with organizational commitment ($Rho = 0.687$), followed by distributive justice ($Rho = 0.661$) and procedural justice ($Rho = 0.618$). On the other hand, the dimensions of interpersonal justice ($Rho = 0.476$) and informational justice ($Rho = 0.415$) demonstrated moderate positive relationships. These findings highlight the importance of organizational justice in promoting commitment within public organizations.

Keywords: Organizational justice, organizational commitment, procedural, distributive, Regional Government.

INTRODUCCIÓN

29 El fortalecimiento del compromiso organizacional se ha convertido en una prioridad estratégica en entidades públicas y privadas, especialmente en regiones donde los desafíos económicos, sociales y administrativos son acentuados. En este contexto, el compromiso organizacional se refiere a la conexión psicológica entre los empleados y la institución. Es un factor importante para garantizar la calidad de los servicios prestados al público, así como para mejorar la eficiencia y retener a los trabajadores talentosos en el sector público (López et al., 2022).

5 8 27 El compromiso organizacional (CO) es especialmente importante en las instituciones públicas, ya que la equidad en las condiciones laborales en la gestión y las expectativas ciudadanas influyen significativamente en el rendimiento y la motivación de los empleados. Estudios recientes demuestran que, en entornos gubernamentales, el sentido de justicia organizacional es un factor clave para el compromiso. Cuando los empleados sienten que las cosas son justas, se crea un ambiente de confianza e igualdad que les ayuda a conectar con los objetivos de la organización. (Rodríguez, 2024; Oseda et al., 2018; Anchelia et al., 2021).

La justicia organizacional juega un papel importante en cómo los empleados ven su lugar de trabajo. En las instituciones públicas donde hay reglas estrictas y mucho papeleo la forma

en que se percibe la justicia puede aumentar o reducir el compromiso de los empleados. Esto puede influir en su rendimiento y en si deciden quedarse en el trabajo (Chiang et al. 2023). Además, se ha demostrado que una gestión clara y justa no solo hace que los empleados estén más contentos, sino que también les ayuda a sentirse parte de la institución (Anchelia et al., 2021).

En el Gobierno Regional de Loreto que es una de las regiones más grandes y complicadas de Perú el sector público tiene que enfrentar grandes desafíos. Algunos de estos son repartir los recursos de manera justa crear políticas que incluyan a todos y asegurarse de que los empleados sientan que se les trata con justicia. Debido a los problemas con el presupuesto y la alta demanda de servicios de la comunidad es muy importante que haya un fuerte compromiso en la organización para lograr los objetivos y cuidar el bienestar de los trabajadores públicos.

Este estudio se centró en analizar la relación entre la JO y el CO en el Gobierno Regional de Loreto. Los resultados de este estudio no solo contribuirán a la comprensión académica de estos factores, sino que también podrán utilizarse para mejorar la gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas. Esto fortalecerá su capacidad para satisfacer las necesidades sociales y mejorará la eficiencia administrativa.

APROXIMACIONES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS

Justicia organizacional (JO)

La justicia organizacional se refiere a la percepción que los empleados tienen de la equidad en los procesos y resultados de una empresa. Implica cómo juzgan la equidad de lo que aportan (lo que dan) en comparación con las recompensas que reciben (lo que obtienen), especialmente al compararse con sus compañeros. Cuando los empleados perciben una injusticia, esto puede generar insatisfacción y un menor rendimiento laboral. Según Loli et al. (2022), para que los empleados crean que la organización es legítima, necesitan ver que los procesos son justos, consistentes y basados en información precisa, y capaces de corregir errores. Sjöberg et al. (2022) describen la justicia organizacional como un conjunto de directrices éticas que configuran la interacción entre empleados y organizaciones, promoviendo un sentido de equidad en la forma en que se comparten los recursos, se llevan a cabo los procesos y se gestionan las relaciones; también lo define Martin et al. (2024), es un constructo multidimensional que se centra en cómo los empleados perciben y evalúan la

equidad en el lugar de trabajo. Estos autores destacan la justicia procesal como clave para influir en actitudes como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La JO es crucial porque influye directamente en las percepciones de equidad de los empleados, lo que afecta su satisfacción laboral, desempeño y compromiso. En un entorno percibido como justo fomenta la confianza entre empleados y la organización, mejorando el clima laboral; también aportan García et al. (2022), quienes destacan que la JO es un predictor clave del comportamiento organizacional positivo, como el compromiso, la ciudadanía organizacional y la retención de talento, y aseguran que percepción de justicia procesal, distributiva e interactiva fomenta actitudes positivas hacia la organización; en esa línea Zambrano & Duque (2022), la percepción favorable de la JO es esencial para evitar tensiones entre empleados, cuando los trabajadores sienten que existe equidad entre sus aportes y recompensas, tienden a ser más productivos y satisfechos; Vásquez & Beltrán (2020), la implementación de procesos consistentes, imparciales y bien informados refuerza la percepción de justicia, lo que resulta en mayor confianza y cooperación en la organización. Arreola et al. (2022), estos autores destacan que la JO no solo mejora las relaciones laborales, sino que también contribuye al bienestar psicológico de los empleados. Un entorno justo puede reducir el estrés laboral y aumentar el compromiso organizacional, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

Hay diversos autores que proponen dimensiones para la variable JO pero en este estudio se tomaron las propuestas por Omar et al. (2018), las dimensiones son: Justicia procesal (JP): Evalúa la equidad en los procesos y métodos utilizados para tomar decisiones dentro de la organización, como la consistencia, transparencia e imparcialidad; Justicia distributiva (JD): Se refiere a la percepción de equidad en la distribución de recursos, recompensas y beneficios entre los empleados, calculando en criterios como el desempeño o la necesidad; Justicia interpersonal (JI): Mide el grado de respeto, dignidad y consideración con los que los empleados son tratados en sus interacciones con supervisores y colegas y Justicia informacional (JInf): Valora la equidad en la calidad y cantidad de información proporcionada por la organización, así como la sinceridad y claridad en la comunicación.

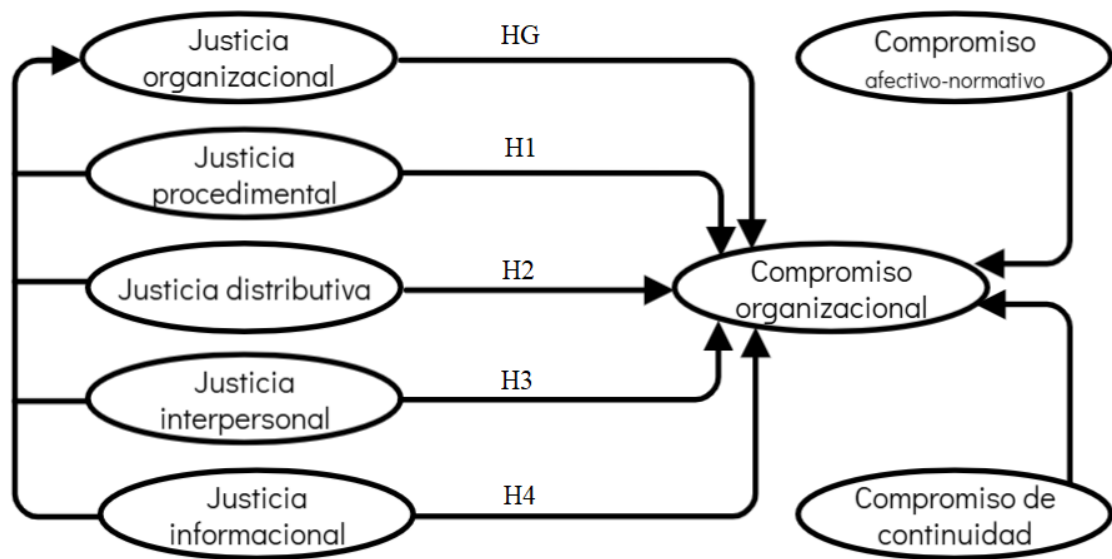
Compromiso Organizacional (CO)

El compromiso organizacional (CO) es un vínculo psicológico que une al empleado con la organización y se manifiesta por la disposición de un individuo a permanecer en una

5 organización debido a los costos percibidos de abandonar, ya sean sociales, económicos o de otro tipo, enfatizando la importancia del vínculo práctico en la relación laboral; para Chiang et al. (2023), es el nivel de identificación del empleado con la organización, expresado en el deseo de permanecer, adoptar los valores organizacionales y contribuir activamente al logro de sus objetivos; Anchelia et al. (2021), es una actitud que refleja el apego y la identificación del empleado hacia la organización, moldeada por la satisfacción en el trabajo, la percepción de justicia y los incentivos percibidos en el entorno laboral; López et al. (2022), es un constructo que incluye componentes afectivos, normativos y de continuidad, y que es un predictor esencial de comportamientos laborales como la retención y el desempeño; Rodríguez (2024), es un concepto dinámico y variable que depende de las interacciones entre el individuo y la organización, influido por elementos como la cultura organizacional, las relaciones laborales y el estilo de liderazgo.

32 El CO es crucial para reducir la rotación y aumentar el esfuerzo de los empleados hacia los objetivos organizacionales. Un alto nivel de compromiso afectivo fomenta la motivación, la lealtad y una mejor dinámica laboral, resultando en una mayor estabilidad en la fuerza laboral; Oseda et al. (2018), fortalece el vínculo entre los valores del trabajador y los de la organización, promoviendo la alineación estratégica, los empleados comprometidos no solo permanecen más tiempo en la organización, sino que también contribuyen significativamente al logro de sus metas colectivas; Placeres et al. (2022), es importante porque es un predictor del comportamiento laboral, resaltan que empleados comprometidos muestran mayor productividad y disposición para trabajar en equipo, lo que impulsa la eficacia organizacional y refuerza las relaciones positivas entre colegas.

21 9 19 De acuerdo con Flores & Gómez (2018), las dimensiones del compromiso organizacional pueden clasificarse en dos categorías principales: La dimensión afectiva-normativa está vinculada a los sentimientos de apego emocional y afecto que los empleados desarrollan hacia la organización, acompañados de un deseo genuino de contribuir al éxito de la misma. Por otro lado, la dimensión de continuidad se relaciona con la percepción de estabilidad laboral y la intención de los trabajadores de permanecer en la organización, motivados por factores prácticos o personales que refuerzan su vínculo con la organización.



MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación fue de tipo básica, enfocándose en examinar la justicia organizacional y el compromiso prestando atención solo a esta temática sin abordar otros temas que no formen parte del objetivo de este estudio (Vizcaíno et al., 2023); su enfoque fue cuantitativo, ya que implicó la recopilación y análisis de datos numéricos, empleando herramientas estadísticas para identificar patrones y relaciones conductuales de manera amplia (Vizcaíno et al., 2023). El diseño aplicado fue no experimental y de corte transversal, lo que permitió analizar las variables, situaciones o relaciones en un momento específico, sin realizar manipulaciones sobre los datos (Cvetkovic et al., 2021). Además, el estudio se orientó a detallar las propiedades y características esenciales de las variables, con el propósito de determinar el grado de relación o incidencia existente entre la JO y CO, clasificándose como un estudio de nivel descriptivo correlacional (Hernández, 2018)

Población y muestra

La población estudiada estuvo conformada por los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto - Perú. Estos trabajadores desempeñan diversas funciones y tienen diversos niveles jerárquicos. Según el reporte del área de personal a agosto de 2024 fueron 350 trabajadores.

Para la selección de los participantes de este estudio, se establecieron criterios específicos de inclusión y exclusión:

Inclusión: Trabajadores que aceptaron participar voluntariamente en el estudio, trabajadores en pleno desarrollo de sus funciones durante el período de la investigación.

Exclusión: Trabajadores que tomaron la decisión de no participar, trabajadores no activos en sus funciones (vacaciones, licencias o suspensiones).

Luego de aplicar estos criterios se contó con 242 trabajadores dejando sin considerar a 108 trabajadores que no cumplían con los criterios mencionados.

El muestreo adoptado en este estudio fue el no probabilístico, este muestreo permite incluir como participantes a los individuos con características que aporten al estudio y sin la necesidad de utilizar formula alguna para determinar una cantidad (Arias et al., 2016); por esta razón se tomó la decisión de contar con los 242 que cumplieron con los criterios de inclusión.

Técnica e instrumentos de recolección

La tecnica elegida para obtener la información fue la encuesta, la cual se hizo llegar a cada uno de los participantes de manera virtual haciendo uso de la herramienta Forms de Microsoft, este a su vez se hizo llegar a cada uno de los participantes por medio del aplicativo WhatsApp por medio del grupo oficial de la institución, y a cada participante para asegurar el llenado de la encuesta.

Los instrumentos que se tomaron para el desarrollo de este estudio fueron para la variable JO la Escala de la Justicia Organizacional de Omar et al. (2018), estructurado con 4 dimensiones y 20 ítems; el instrumento utilizado para medir la variable CO fue la Escala del Compromiso organizacional de Flores & Gómez (2018), estructurado en 2 dimensiones y 14 ítems; ambos instrumentos son medidos por la escala de Likert de 5 puntos.

Estos instrumentos fueron sometidos al análisis Alfa de Cronbach dando como resultado (0,939; 0,902) para ambos instrumentos respectivamente; Caycho (2017), indica que la fiabilidad se manifiesta cuando el coeficiente es mayor a 0.7; en referencia a la validez se contó con el apoyo de 3 expertos quienes verificaron los instrumentos y dieron un resultado favorable para la aplicación de los instrumentos.

Análisis de datos

Previo a recolectar los datos se hizo llegar una solicitud al Gobierno Regional de Loreto para la emisión de una autorización, en cuanto se contó con la autorización se inició a recolectar los datos, esta actividad tomó 55 días.

Una vez recolectados los datos se procesó la información haciendo uso de los programas Excel X y SPSS26.

Los análisis estadísticos que se hicieron uso fueron: para la fiabilidad de los instrumentos se usó el Alfa de Cronbach; para determinar los datos sociodemográficos y los niveles tanto de las variables como sus dimensiones se usó la estadística descriptiva; para determinar el análisis de correlación adecuando se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y de acuerdo a los resultados de esta se utilizó el Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados del estudio:

Análisis de las características de la muestra

En la tabla siguiente se detalla las características de las personas que formaron parte de la muestra donde en su mayoría son de género masculino son 165 (68.2%); en su mayoría están dentro del rango de edad de 46 a 55 años y estos son 121 (50%); son de estado civil casado 186 (76.9%); el tiempo de servicio en la institución predomina el rango de 5 a 10 años 134 (57%) y en relación al nivel educativo predomina los de estudios universitarios 108 (44.6%).

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		Recuento	%
Género	Masculino	165	68.2
	Femenino	77	31.8
Rango de edad (en años)	Menor de 25	2	0.8
	25 – 35	22	9.1
	36 – 45	88	36.4
	46 – 55	121	50
	56 a más	9	3.7
Estado Civil	Soltero(a)	49	20.2
	Casado(a)	186	76.9
	Divorciado(a)	7	2.9
Rango de tiempo de servicio en la institución (en años)	Menos de 1	18	7.4
	1 – 5	125	51.7
	5 – 10	134	57
	Más de 10	44	18.2

Nivel educativo	Secundaria	4	1,7
	Superior técnico	59	24,4
	Superior universitario	108	44,6
	Posgrado	71	29,3

Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

La siguiente tabla presenta como es percibida las variables y sus respectivas dimensiones donde la JO se ubica en un nivel medio con 40.9%; la dimensión JP se ubica en un nivel medio con 39.3%; por su parte la dimensión JD se ubica en un nivel bajo con 53.7 %; la JI de ubica en un nivel bajo con 64.4%; la Jinf se ubica en un nivel medio con 41.3%; CO= se única en un nivel medio con 40.9%; la dimensión A-N=Afectivo – normativo se ubica en un nivel medio con 45.9%; la dimensión C se ubica en un nivel medio con 47.5%.

Tabla 1.

Análisis descriptivo – justicia organizacional y compromiso organizacional

Variable / Dimensiones	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
JO	81	33.50%	99	40.90%	62	25.60%
JP	76	31.40%	95	39.30%	71	29.30%
JD	130	53.70%	42	17.40%	70	28.90%
JI	145	64.40%	16	7.10%	64	28.40%
Jinf	73	30.20%	100	41.30%	69	28.50%
CO	79	32.60%	98	40.50%	65	26.90%
A-N	76	31.40%	111	45.90%	55	22.70%
C	81	33.50%	115	47.50%	46	19.00%

Nota: JO=Justicia organizacional; JP=Justicia procedimental; JD=Justicia distributiva; JI=Justicia interpersonal; Jinf=Justicia informacional; CO=Compromiso organizacional; A-N=Afectivo – normativo; C=Continuidad.

Prueba de normalidad

En la tabla que se presenta a continuación se muestran los datos de la prueba de normalidad K-S donde se determino que la Sig. es menor a 0.05 y es por esa razón que se procedió a utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman (Ortiz & Ortiz, 2021).

Tabla 2.

Distribución de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
JO	,125	242	0.000
JP	,184	242	0.000
JD	,214	242	0.000
JI	,206	242	0.000
Jinf	,087	242	0.000
CO	,131	242	0.000
A-N	,128	242	0.000
C	,096	242	0.000

Análisis de correlación

A continuación, se detallan los hallazgos de las correlaciones para lo cual se ha tenido en cuenta los rangos de correlación de (Mondragón; 2014).

En este estudio se determinó una relación entre la JO y el CO pues el p-valor = 0.000 y el tipo de relación es positiva considerable determinada por $Rho=0,687$; en referencia al H1 se determinó una relación entre JP y CO p-valor = 0.000 y el tipo de relación es positiva considerable $Rho=0,618$; en relación al H2 se determinó relación entre JD p-valor=0.000 y el tipo de relación es positiva considerable $Rho=0,661$; en referencia al H3 se determinó relación entre la JI y CO p-valor=0.000 y el tipo de relación es positiva media $Rho=0,476$ y por último la H4 determinó relación entre Jinf y CO p-valor=0.000 y el tipo de relación es positiva media.

Tabla 3.

Determinación de las correlaciones

Comunicación organizacional interna y dimensiones	CO	
	Rho Spearman	p-valor
JO	, 687**	0.000
JP	, 618**	0.000

JD	, 661**	0.000
JI	, 476**	0.000
Jinf	,415**	0.000

Nota: si $p > 0.05$ entonces no existe relación - si $p < 0.05$ entonces existe relación

DISCUSIÓN

Este estudio determinó una relación positiva considerable entre la JO y el CO p-valor=0.000 y Rho= 0,687 lo que determina que las actividades que se realicen con el propósito de mejorar la JO impactarán de manera proporcional sobre el CO; respecto a estos resultados encontramos que la relación entre JO y CO ha sido corroborada en diversos sectores demostrando que la percepción de equidad dentro de las organizaciones influye significativamente en el nivel de compromiso de los empleados. Según Imamoglu et al. (2019), una percepción positiva de justicia organizacional no solo incrementa el compromiso organizacional, sino que también fomenta comportamientos de intercambio de conocimientos entre los empleados, un factor clave en la sostenibilidad organizacional en entornos dinámicos. Esta relación resalta la necesidad de crear sistemas justos y claros en las organizaciones para mejorar el bienestar de los empleados y retener a los trabajadores talentosos.

La importancia de la justicia organizacional (JO) en mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento de la empresa es clara. Bakhshi et al. (2019), encontraron que la justicia distributiva afecta de manera directa y significativa cómo los empleados ven su valor en la organización lo que aumenta su compromiso emocional. Este resultado coincide con lo que se encontró en este estudio donde la justicia distributiva mostró una fuerte relación con el compromiso organizacional (Rho = 0. 661).

En el contexto de las instituciones públicas, estudios como el de Li et al. (2023) han demostrado que el compromiso organizacional no solo se vincula con beneficios tangibles como la estabilidad laboral, sino que también se basa en factores emocionales y culturales. Los autores señalan que los empleados comprometidos son más propensos a compartir conocimientos y alinearse con los objetivos de la organización, lo que a su vez impulsa el rendimiento general de la institución. Este hallazgo respalda la idea de que el compromiso organizacional puede desempeñar un papel importante en la conexión entre políticas organizacionales justas y un mejor rendimiento.

Asimismo, estudios como los de Khan et al. (2020), han señalado que cuando los empleados perciben la equidad en su organización, es más probable que tengan una actitud positiva hacia el trabajo en equipo. Cuando las tareas se distribuyen equitativamente y los empleados reciben reconocimiento, se fomenta una mejor colaboración entre ellos. Este trabajo en equipo es especialmente importante en las organizaciones públicas, donde los equipos diversos desempeñan un papel clave en el logro de objetivos.

En otros contextos, investigaciones como las de Hasan et al. (2023), el compromiso de los empleados con una organización está muy afectado por cómo ven la justicia en su lugar de trabajo. Esto es especialmente cierto cuando se trata de cómo se reparten los recursos y las tareas ya que esto puede influir directamente en la calidad del trabajo. Los resultados muestran que tener políticas de justicia organizacional no solo hace que los empleados estén más satisfechos, sino que también ayuda a crear un ambiente donde se fomente la innovación en el trabajo.

26 Finalmente, el estudio de Imamoglu et al. (2019), destaca que el compromiso de los empleados es importante para promover acciones proactivas como crear nuevas ideas y mejorar constantemente. Este descubrimiento se suma a lo que encontraron Li et al. (2023) quienes dicen que la justicia en la organización ayuda a aumentar el compromiso de los empleados y la sostenibilidad de la institución.

CONCLUSIONES

17 El estudio demostró que la justicia organizacional se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en el Gobierno Regional de Loreto. Esto significa que la percepción de justicia de las personas sobre los procesos de decisión y la comunicación en la organización contribuye directamente a fortalecer el compromiso de los empleados.

Entre las dimensiones estudiadas, la justicia organizacional general mostró la mayor conexión con el compromiso organizacional ($Rho = 0,687$). A continuación, la justicia distributiva ($Rho = 0,661$) y la justicia procedimental ($Rho = 0,618$) también fueron importantes. Esto resalta la necesidad de garantizar una distribución justa de los recursos y la aplicación clara de los procedimientos dentro de la organización.

Las dimensiones de justicia interpersonal ($Rho = 0,476$) y justicia informativa ($Rho = 0,415$) mostraron relaciones positivas moderadas con el compromiso organizacional. Esto significa que, si bien estos factores contribuyen, su impacto es menos significativo en comparación con otras dimensiones.

9 Los resultados destacan la importancia de implementar políticas y prácticas que fomenten la equidad entre los empleados. Esto incluye ser justo en la toma de decisiones, tener claridad sobre cómo se comparten los recursos y una buena comunicación. Estos factores son esenciales para impulsar el compromiso en las instituciones públicas.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, JL (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10/pag.v9nSPE1.899>
- Arreola Bravo, FM, Pérez Melo, AY, & Canizales Rodríguez, JM (2022). Percepción de Justicia y su Efecto Moderador en la Identidad y Compromiso Organizacional en la Empresa Familiar: Desarrollo de Supuestos Teóricos. *Ciencias Administrativas*, (21), 114. <https://doi.o/1/23>
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, MG (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://doi.o/1/ram.v63i2.181>
- Bakhshi, A., Sharma, R. y Kumar, K. (2019). Percepciones de justicia organizacional como predictores de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de investigación empresarial*, 12(4), 32-45. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.03.021
- Caycho, T. (2017). Intervalos de confianza para el coeficiente Alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Revista Acta pediátrica de México*, 38(4), 291-292. <https://doi.org/10.18233/apm38no4pp291-2941440>
- Cvetkovic, A., Maguiña, JL, Soto, A., Lama Valdivia, J., & Correa López, LE (2021). Estudios transversales. En *Revista de la Facultad de Medicina Humana* (Vol. 21, Número 1, págs. 179-185). Universidad Ricardo Palma, Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas, Facultad de Medicina Humana. <https://doi.o/10/RF.V21>

- Chiang Vega, MM, Escalona Tapia, K. y Rivera Cerda, MJ (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132. <https://doi.org/10/2314>
- Chuquilín Díaz, Bladimir Antonio, Díaz Shapiama, Norith Estefany, & Troya Palomino, David. (2023). Justicia organizacional y compromiso de colaboradores de servicios de salud en Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 141-148. <https://doi.org/10/invneg.v16i28.172>
- García-Rubiano, M., Toro-Tobar, RA, Sarmiento López, JC, Aguilar-Bustamante, MC y Pasmay Ramos, SG (2022). ¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), 151–165. <https://doi.org/10/acp.2023.26.1.10>
- Hasan, R., Rahman, S. y Ahmed, M. (2023). Justicia organizacional percibida y compromiso organizacional de los docentes: evidencia del sector de educación primaria. *Revista de Gestión Educativa*, 29(1), 22-34. DOI: 10.1080/10400419.2023.1194856
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, MP (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Karam, CM, Gardner, WL, Gullifor, D., Tribble, L. y Li, M. (2021). Justicia y confianza como predictores de los resultados de los empleados: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología Aplicada*, 106(3), 493-508. DOI: 10.1037/apl00008
- Li, X., Zhang, J. y Zhou, S. (2023). Compromiso organizacional e intercambio de conocimientos: el papel de la justicia percibida. *Revista internacional de estudios de gestión*, 12(3), 45-67. DOI: 10.1108/IJMS-03
- López Rengifo, E., Saavedra Ramirez, J., Diaz del Águila, F., & Paredes Sánchez, CI (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28. <https://doi.org/10/doi.v6i2.18>

- Loli Pineda, Alejandro E., Llacho Inca, Karen P., Pulido Caverro, Carlos, Cerón Valencia, Fernando, & Vergara Villarino, Arturo. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 5-23. <https://doi.org/10.1/r.v25i2>
- Martín Suárez, María José, Dueñas Mayorga, Manuela Alexandra y Rubio, Luz Adriana. (2024). Relación entre Justicia Organizacional y el Engagement para entornos laborales más equitativos e inspiradores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?sc=ciencia_científica&pag=S1991-939&lng=es&tlng=es . 15
- Martínez, E., Hernández, T., Torres, D., García, M., & Montaña, O. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 5(1), 76-90. <https://doi.org/10.22579/23463910.15>
- Mondragón, MA (2014). Uso de la valoración de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98–104. <https://doi.org/10.1/2011-7191.m.08111>
- Noboa Auz, M., Morales Vergara, J., Paredes Lara, M. J., & Granja Cañizares, N. G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral: Relationship between employee communication strategies and work commitment. *Revista científica ecociencia*, 8(5), 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.84.492>
- Omar, A., Saleesi, S., Vaamonde, J. y Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos. *Revista LIBERABIT*, 24(1), 61-79. <https://doi.org/10.242/lib.2018.v24n1.05>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.1/S0-95022017000100037>
- Placeres-Salinas, SI, Araiza-Vázquez, M. de J., & Torres-Mansur, SM (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, 8(2), 153–164. <https://doi.org/10.29/v-3>
- Rodríguez Alegre, LR (2024). Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023. *Alpha Centauri*, 5(3), 16–23. <https://doi.org/10.1/ac.v5>

- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sjöberg-Tapia, Ó., Oyarzún Lillo, F., Ganga, F., & Cadamuro Inostroza, IOR (2022). Justicia organizacional y resultados empresariales. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú. *Novum Jus*, 16(3), 315–337. <https://d.o/10/norte.2022>
- Trigozo-Pezo, C. J., Sánchez-Rodríguez, M. F., Troya-Palomino, D., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e14. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Vásquez, Elsa, Trespacios & Beltrán, Carolina, Aranda. (2020). Organizaciones justas: ¿es posible construirlas?. *Visión de futuro*, 24(2). <https://d.doi.o/htt://d.o/10/j.vis.2020.24.02.005.es>
- Vizcaíno, PI, Cedeño Cedeño, RJ, & Maldonado Palacios, IA (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. En *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* (Vol. 7, Número 4). <https://doi.org/1/do.v>