

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Justicia organizacional y su influencia en la identidad laboral de los  
trabajadores de la DRASAM**

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

**Autoress:**

Dialy Chinchay Salas  
Claudia Paola Melendez Tamani

**Asesor:**

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, diciembre de 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, 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 influencia en la identidad laboral de los trabajadores de la DRASAM**” de los autores Dially Chinchay Salas y Claudia Paola Melendez Tamani 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 Tarapoto, a los 13 días del mes de diciembre del año 2023.



---

David Troya Palomino

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 13 día(s) del mes de diciembre del año 2023 siendo las 9:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): [Dr. Mario Manuel Siles Nates](#) el (la) secretario(a): [Mtra. Kelita Guillen López](#); los demás miembros, [Mtra. Carmen Doreli Guerrero Chocán](#); [Mtra. Ruth Marne Gonzales Córdova](#) y el asesor(a): [David Troya Palomino](#), con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Justicia organizacional y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores de la DRASAM”

de los (las) bachiller (es): a) [Dialy Chinchay Salas](#), b) [Claudia Paola Melendez Tamani](#) c), 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 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 y la emisión del dictamen del jurado.

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

Bachiller (a): [Dialy Chinchay Salas](#)

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): [Claudia Paola Melendez Tamani](#)

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (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/a

.....  
Secretario/a

.....  
Asesor

.....  
Miembro

.....  
Miembro

.....  
Bachiller (a)

.....  
Bachiller (b)

.....  
Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

**Resumen:** En el presente estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la justicia organizacional y la identidad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, Perú; en este estudio participaron 173 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, se hizo uso de la Escala de la Justicia organizacional y la Escala de la Identidad Laboral; estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach que para ambos instrumentos se obtuvo como resultado coeficientes que demuestran fiabilidad (0.911 y 0.823); cabe indicar que en este estudio se hizo uso de una metodología para una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. Luego de procesados los datos se un  $p$ -valor = 0.000 determinando que la JO se relaciona de manera significativa con la identidad laboral y el Rho Spearman = 0,693 que indica que la relación entre las variables es buena, en este estudio se llegó a la conclusión que, al realizar esfuerzos por mejorar la justicia organizacional esta acción influirá de manera proporcional en la identidad laboral de los trabajadores de la institución.

Palabras clave: *justicia organizacional; identidad laboral; compromiso; desempeño.*

**Abstract:** In the present study, the main objective was to determine the relationship between organizational justice and labor identity in the workers of the Regional Directorate of Agriculture of San Martín, Peru; 173 workers participated in this study, to whom a survey was applied as a data collection instrument, using the Organizational Justice Scale and the Labor Identity Scale; These instruments were subjected to Cronbach's Alpha reliability analysis, which for both instruments resulted in coefficients that demonstrate reliability (0.911 and 0.823); It should be noted that this study used a methodology for basic research, with a quantitative approach, descriptive-correlational level, with a cross-sectional non-experimental research design. After processing the data, a  $p$ -value = 0.000, determining that the JO is significantly related to labor identity and the Rho Spearman = 0.693, which indicates that the relationship between the variables is good, in this study the conclusion was reached that, by making efforts to improve organizational justice, this action will proportionally influence the labor identity of the institution's workers.

Keywords: *organizational justice; work identity; commitment; performance*

## **Introducción**

En un entorno global se han presentado diversos estudios en las organizaciones respecto a su accionar laboral, se considera como temas de relevancia el análisis de las variables que influyen en el bienestar y la satisfacción de los empleados, estas se han convertido en un tema de gran relevancia para las organizaciones, tanto del sector público como privado (Ríos & Loli, 2019). La justicia organizacional y la identidad laboral son dos constructos que han despertado un creciente interés en la comprensión de los factores que produce el compromiso y la productividad de los trabajadores en las organizaciones (Pérez et al., 2014).

La justicia organizacional, se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad y la imparcialidad en los procesos y decisiones de la organización. Esto genera trabajadores enfocados en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente (Mladinic e Isla, 2002).

Por otro lado, la identidad laboral se define como la conexión emocional y psicológica que sienten los empleados hacia su trabajo y su pertenencia a la organización (Túñez et al., 2017). Esta identidad laboral se construye a partir de la percepción de los empleados sobre los valores, la cultura y los objetivos de la organización en la que trabajan (Soto et al., 2017).

Las instituciones públicas, ubicadas a lo largo del territorio nacional, cumplen con la función de hacer llegar al estado a los diversos sectores, ya sea con la ejecución de obras públicas o realizando gestión y de esta manera dar solución dificultades que común mente se presentan (Paredes et al., 2020).

En el contexto de una entidad estatal, donde el servicio público y el bienestar de la comunidad son pilares fundamentales, el estudio de la justicia organizacional y la identidad laboral adquiere una relevancia especial (Soto et al., 2017). La percepción de que las decisiones y las políticas son justas, así como el sentido de identidad y propósito en el trabajo, pueden tener un impacto significativo en el compromiso y la motivación de los empleados para cumplir con las responsabilidades y los objetivos institucionales (Lepe & Vidal., 2015).

Dado que la justicia organizacional y la identidad laboral tienen relevancia y producen

satisfacción y el bienestar de los trabajadores, este estudio tiene como objetivo correlacionar estas dos variables en una entidad estatal específica.

Los resultados de este pueden proporcionar información valiosa para la gestión de recursos humanos y el liderazgo, identificar áreas de mejora en la percepción de justicia y la promoción de una mayor identidad laboral entre los trabajadores. En última instancia, se busca contribuir al fortalecimiento del compromiso y el desempeño de los trabajadores, así como al cumplimiento de los objetivos y la misión de la entidad estatal.

## **Revisión de literatura**

### **Justicia organizacional (JO)**

La justicia organizacional (JO), se refiere a las percepciones de equidad que los trabajadores manifiestan hacia las acciones e implementación de políticas que los líderes de las organizaciones (Pérez et al., 2014; Picó et al., 2019; Zambrano & Duque, 2020).

También se manifiesta en la provisión de recursos, como salarios justos acorde a las responsabilidades, así como en la ejecución equitativa de las acciones y el actuar con justicia en todos los ámbitos organizacionales (Omar, 2006). Se destaca que la JO se muestra cuando los trabajadores perciben equidad en el accionar de la organización y cómo reaccionan frente a situaciones percibidas como injustas (Karriker & Williams, 2009; Mladinic & Isla, 2002; Molinere et al., 2008).

Una organización que promueve la JO logra que sus trabajadores perciban una relación equitativa entre los recursos y los resultados, lo que se traduce en un ambiente de equidad dentro de la entidad (Nicklin et al., 2014). Por otro lado, cuando se percibe una falta de equidad, ya sea por desigualdad, insuficiencia o exceso al hacer compensación, puede generar sentimientos de resentimiento hacia la organización (Rodríguez et al., 2014).

La importancia de la JO radica en que, cuando es percibida de manera negativa debido a acciones injustas o carentes de equidad, puede generar diversos sentimientos, reacciones y comportamientos inapropiados por parte de los trabajadores hacia su centro laboral, sus superiores y compañeros (Vásquez & Beltrán, 2020). Por el contrario, cuando se percibe de manera positiva, debido a una justa distribución de carga laboral, sueldos equitativos, prestaciones adecuadas, promociones justas y un trato respetuoso y digno hacia los colaboradores, puede propiciar un buen desempeño, compromiso e identificación con el

trabajo (Naranjo & Hidrovo, 2017; Peña & Durán, 2016; Ríos & Carranza, 2018; Avitia et al., 2021), lo que resulta beneficios para la organización.

Las dimensiones de la variable justicia organizacional las propone Omar et al. (2018), que incluyen:

*Justicia procedimental*: la percepción de los trabajadores sobre la equidad de los procesos y procedimientos organizacionales, así como el pago justo por su ejecución.

*Justicia distributiva*: la percepción de los trabajadores sobre la equidad en la distribución de resultados, como reconocimientos, premios o castigos.

*Justicia impersonal*: la percepción de los trabajadores sobre el trato que reciben de sus superiores, si es digno, cortés y respetuoso.

*Justicia informal*: la percepción de los trabajadores sobre la protección que reciben por parte de la organización.

Estos componentes son fundamentales para comprender cómo la percepción de equidad en diferentes aspectos de la organización puede afectar el compromiso y la satisfacción de los colaboradores en el contexto organizacional.

### **Identidad laboral (IL)**

La identidad laboral, se manifiesta cuando hay el sentimiento de pertenencia y conexión emocional que un trabajador desarrolla hacia su vida laboral y la organización en la que labora. La IL ayuda a las personas a integrarse en el contexto laboral, ayuda a alcanzar una especialización profesional, generando un sentimiento de realización (Nazar, 2012). Es la manera en que una persona se forma una imagen de sí misma a través de las relaciones sociales en el trabajo y obtiene reconocimiento tanto de sus compañeros como de la organización (Laport et al., 2010). Lepe y Vidal (2015) la define como la forma en que una persona se ve a sí misma como parte de un equipo de trabajo y el valor que otorga a su pertenencia en la organización. En resumen,

La importancia de la IL se manifiesta al englobar diversos factores que hacen que un trabajador se sienta cómodo y satisfecho dentro de la organización. Un sentimiento de comodidad y pertenencia impulsa al trabajador a aportar su máximo esfuerzo para cumplir con los planes propuestos (Soto et al., 2017). Asimismo, este sentido de identidad y pertenencia genera un compromiso y apego hacia la organización, lo que da seguridad a la misma, ya que los colaboradores están dispuestos a hacer esfuerzos para alcanzar las metas

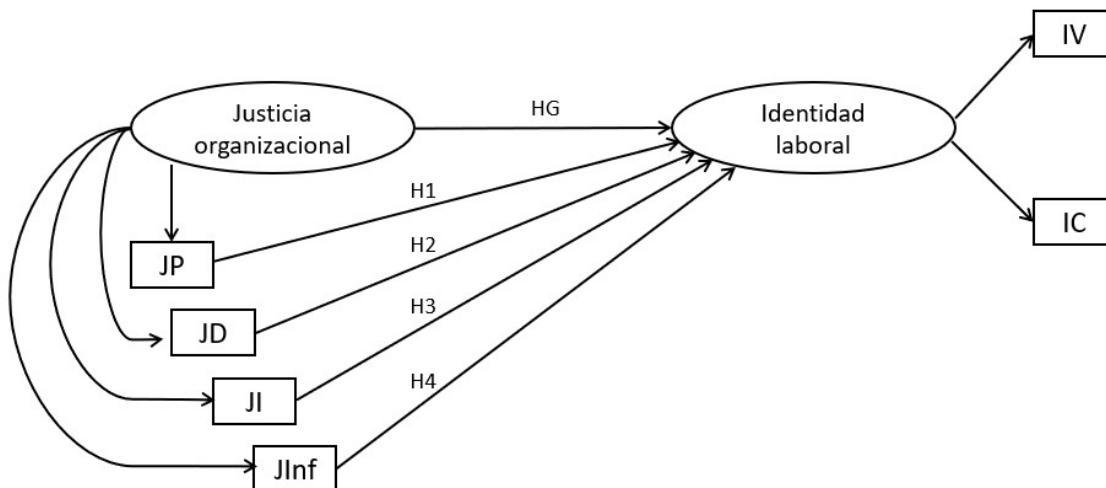
establecidas (Revilla, 2016).

Para lograr una identidad laboral sólida, es necesario realizar esfuerzos estratégicos que se adapten a las particularidades de cada organización. Ibargüen et al. (2020), señalan que es esencial realizar un diagnóstico previo para determinar la estrategia más adecuada para promover la identidad laboral en el equipo de trabajo. Además, Nazar (2012), destaca que la IL se construye a partir de diversos factores, y el enfoque correcto de estos elementos generará un sentimiento natural de identidad en cada colaborador.

En conclusión, la IL es un elemento esencial en la satisfacción y compromiso de los colaboradores hacia la organización. Desarrollar una identidad laboral sólida implica considerar factores emocionales y estratégicos que fortalezcan el sentido de pertenencia y vinculación de los trabajadores con la organización, lo que a su vez favorecerá el cumplimiento de los objetivos institucionales y la construcción de un ambiente laboral positivo y productivo.

Las dimensiones que miden esta variable las propone Arellano (1998), quien indica que son: *Identidad Visual*: Se refiere a los elementos visuales y simbólicos que representan a una organización y que están relacionados con la imagen corporativa. Esta dimensión abarca elementos como el logotipo de la empresa, los colores, el diseño gráfico, el uniforme de los empleados y otros elementos visuales que contribuyen a crear una imagen reconocible y distintiva de la organización.

*Identidad conceptual*: Se centra en los valores, cultura y propósito de la organización, y cómo estos se internalizan y reflejan en la percepción de los colaboradores sobre su pertenencia a la misma. Esta dimensión abarca la misión, visión y valores de la organización, así como las prácticas, normas y creencias que guían el comportamiento y la toma de decisiones dentro de la empresa.



Nota: JP=justicia procedimental; JD=justicia distributiva; JI=justicia interpersonal; JInf=justicia informacional; IV=identidad visual; IC=identidad conceptual.

*Figura 1.*  
Marco y modelo integrado

*Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre la justicia organización y la identidad laboral en los trabajadores de la DRASAM.

*Hipótesis específicas*

Existe una relación significativa existe entre la justicia procedimental y la identidad laboral en los trabajadores de la DRASAM.

Existe una relación significativa entre la justicia distributiva y la identidad laboral en los trabajadores de la DRASAM.

Existe una relación significativa la justicia interpersonal y la identidad laboral en los trabajadores de la DRASAM.

Existe una relación significativa entre la justicia informacional y la identidad laboral en los trabajadores de la DRASAM.

**Metodología**

Este estudio se desarrolló bajo el tipo de investigación básica porque solo se enfoca en estudiar la temática relacionada con la justicia organizacional y la identidad laboral sin ocuparse de otra temática relacionada con estas variables; para concretar los objetivos de este estudio se hizo uso de técnicas estadísticas delimitando el estudio a un enfoque cuantitativo; a la información recolectada no se realizó alteración alguna y fue procesada tal

y como se presenta en el ambiente natural delimitando el estudio a un diseño no experimental de corte transversal; por último se determinó el nivel de las variables y sus dimensiones y se analizó la conexión entre las variables de esta manera se delimitó el estudio a un nivel descriptivo – correlacional (Creswell, 2014).

En el desarrollo de este estudio se involucraron los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín – Perú, según el reporte del área de personal al 25 de mayo 2023 fueron un total de 186 personas con contrato indeterminado, que se desempeñaban en las diferentes áreas de la institución.

Para determinar quienes participaban o no del estudio se planteó criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: quienes a libre determinación tomaron la decisión de participar del estudio y quienes tenían contrato vigente al momento de realizado el estudio.

Exclusión: quienes por libre determinación tomaron la decisión de no participar y quienes por razones diversas estaba suspendidos de sus funciones, con licencia o de vacaciones.

Como resultado de aplicar estos criterios se contó con la participación de 173 personas sin considerar a 13 (5 tomaron la decisión de no participar, 3 suspendidos de sus funciones por razones diversas, 4 gozando de vacaciones y 1 con licencia).

Fue necesario para concretar los objetivos de estudio contar con la participación de los 173 trabajadores porque tenían las características de interés para lograr los objetivos es por esta razón el muestreo de estudio fue no probabilístico e intencional por conveniencia (Hernández, 2021).

La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta, esto por la necesidad de recolectar la información de manera eficaz y sin demoras (Sánchez et al., 2021); la encuesta se hizo llegar a los participantes de manera virtual.

Se tomaron los instrumentos: para medir la variable justicia organizacional el denominado Escala de la justicia organizacional de Omar et al. (2018), compuesta por 20 ítems agrupados en 4 dimensiones y la Escala de la Identidad Laboral de Arellano (1998), compuesta por 22

ítems agrupados en 2 dimensiones; ambos instrumentos diseñados en la Escala de Likert con categorías de 1 nunca hasta 5 siempre.

Para determinar si los instrumentos son fiables o no se utilizó la técnica estadística Alfa de Cronbach que dio como resultados coeficientes (0.911 y 0.823) resultados  $>0.7$  indicando fiabilidad aceptable (Rodríguez & Reguant, 2020); la validez de estos instrumentos lo determinaron 3 expertos en el tema que luego de analizar estos instrumentos determinaron que eran adecuados para aplicar de la forma como están estructurados.

Antes de aplicar estos instrumentos se solicitó autorización a los responsables de la gestión de la DRASAM, en cuanto nos la dieron iniciamos la encuesta de manera virtual utilizando la herramienta Forms de Google, esta encuesta se hizo llegar a los participantes vía el grupo de WhatsApp de la institución, para lograr el llenado de la encuesta de todos los participantes se pidió apoyo a los jefes de áreas, este proceso tomo 25 días.

La información recolectada se procesó haciendo uso de programa Excel X y SPSS versión 26; para concretar los objetivos planteados se hizo uso de las técnicas estadísticas: Alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos, estadística descriptiva para el análisis de las características sociodemográficas de los participantes y en la determinación de los niveles de percepción de las variables y sus dimensiones, prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para determinar la técnica estadística adecuada para el análisis inferencial y el análisis estadístico Rho Spearman para determinar las correlaciones.

En la determinación de los tipos de relación se consideró a los rangos propuestos por Roy et al. (2019), 0 = sin correlación; de 0 a 0.2 correlación débil; de 0.21 a 0.5 correlación moderada; de 0.51 a 0.8 correlación buena y de 0.81 a 1 correlación perfecta.

## **Resultados**

### ***Análisis descriptivo***

Los datos sociodemográficos de la muestra en mayor porcentaje, según el resultado un 51.5% de género masculino, un 28.8% de rango de edad de 36 a 45 años, un 51.5% de estado civil casados, un 33.1% son los que laboran de 1 a 5 años y un 44.8% son de grado de instrucción superior técnico.

Tabla 1.  
*Información sociodemográfica de la muestra estudiada*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Género	Masculino	84	51.5
	Femenino	79	48.5
Edad	Menos de 25 años	41	25.2
	De 26 a 35 años	41	25.2
	De 36 a 45 años	47	28.8
	De 46 a 55 años	21	12.9
	Más de 56 años	13	8.0
Estado civil	Soltero(a)	72	44.2
	Casado(a)	84	51.5
	Viudo(a)	3	1.8
	Divorciado(a)	4	2.5
Tiempo que labora en la entidad (años)	< 1	52	31.9
	1 - 5	54	33.1
	5 - 10	25	15.3
	> 10	32	19.6
Grado de instrucción	Secundaria	12	7.4
	Superior técnico	73	44.8
	Superior universitario	70	42.9
	Posgrado	8	4.9

### *Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones*

En la tabla 2, presenta los resultados relacionados con los niveles de percepción de la variable JO es calificada por los participantes con una percepción ubicada en un nivel medio con un 54.9%, sus dimensiones (JP, JD, JI y JInf) en todos los casos es calificada por los participantes con una percepción que en nivel medio (60.7%; 56.6%; 53.8%; 65.9%). En esta tabla también se presentan los resultados relacionados con la percepción de la IL es calificada por los participantes con una percepción ubicada en un nivel medio con un 90.8%, sus dimensiones (IV, IC) en todos los casos es calificada por los participantes con una percepción que en nivel

medio (89.6%; 82.7%).

**Tabla 2.**

*Análisis descriptivos de la JO y el IL.*

		Niveles					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Justicia organizacional	JO	0	0	95	54.9	78	45.1
	JP	4	2.3	105	60.7	64	37
	JD	6	3.5	98	56.6	69	39.9
	JI	2	1.2	93	53.8	78	45.1
	JInf	0	0	114	65.9	59	34.1
Identidad laboral	IL	0	0	157	90.8	16	9.2
	IV	0	0	155	89.6	18	10.9
	IC	0	0	143	82.7	30	17.3

Nota: JO=justicia organizacional; JP=justicia procedimental; JD=justicia distributiva; JI=justicia interpersonal; JInf=justicia informacional; IL=identidad laboral; IV=identidad visual; IC=identidad conceptual.

***Prueba de normalidad***

En la búsqueda por determinar el análisis estadístico adecuado se realizó la prueba de normalidad K-S en donde se determinó que la “sig.” <0.5; es por esta razón que se procedió a utilizar el coeficiente Rho Spearman (Comas et al., 2021)

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad K-S*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
JO	0.158	173	0.000
JP	0.087	173	0.003
JD	0.136	173	0.000
JI	0.147	173	0.000
JInf.	0.140	173	0.000
IL	0.124	173	0.000
IV	0.115	173	0.000
IC	0.144	173	0.000

### *Análisis inferencial*

Regla de decisión

Si p-valor > 0.5 no existe relación

Si p-valor < 0.5 existe relación

La tabla 4, presenta los hallazgos donde se determina un p-valor = 0.000 determinando que la JO se relaciona de manera significativa con la identidad laboral y el Rho Spearman = 0,693 que indica que la relación entre las variables es buena; las dimensiones (JP, JD, JI, JInf.) se relacionan de manera significativa con la IL porque en todos los casos el p-valor = 0.000 y el coeficiente Rho Spearman = ( 0.69; 0.697; 0.697, 0.695; 0.624) indica que en todos los casos la relación es buena.

**Tabla 4.**

*Correlaciones entre la JO y la IL*

Hipótesis	Rho Spearman	p - valor	Decisión
JO - IL	,693**	0.000	Aceptado
JP - IL	,692**	0.000	Aceptado
JD - IL	,697**	0.000	Aceptado
JI - IL	,695**	0.000	Aceptado
JInf - IL	,624**	0.000	Aceptado

### **Discusión**

Este estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre la justicia organizacional y la identidad laboral, temas cruciales para las organizaciones por que implican al factor humano (Zambrano & Duque, 2020). La unidad de análisis de este estudio fueron los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín – Perú, de acuerdo al análisis de los resultados descriptivos de la variable JO encontramos que un 54.9 % de los participantes perciben está en un nivel medio; en cuanto al análisis descriptivo de las dimensiones: justicia procedimental, justicia distributiva, justicia impersonal y justicia distribucional se encuentran en un nivel medio (60.7%; 56.6%; 53.8%; 65.9%) todo esto indica que las acciones que están realizando los responsables de la gestión de la institución estudiada no se aprecian como justas completamente.

El resultado presentado esta en un nivel medio y difiere al presentado por Ríos & Loli (2019), quienes en su estudio muestran que la justicia organizacional se encuentra en un nivel alto en un 65%; de igual manera ocurren con sus dimensiones las cuales se ubican en un nivel alto:

justicia procedimental, justicia distributiva, justicia impersonal y justicia distribucional se encuentran en un nivel medio (60.4%; 71.7%; 79.2% y 67.9%) demostrando que en la organización en la que se realizó el estudio las acciones realizadas son percibidas como justas y que los colaboradores se muestran de acuerdo en la manera como se realiza las distribuciones laborales, económicas y motivacionales.

Así mismo se determinó el nivel de identidad laboral el cual se encuentra en un nivel medio con un 90.8% y las dimensiones: identidad visual e identidad conceptual se encuentran en un nivel medio (89.6%; 82.7%), indicando que aún falta realizar acciones con el propósito de elevar este nivel en los trabajadores. Este resultado difiere al presentado por Valero et al (2021), quienes realizaron una investigación considerando las variables auto estima e identidad profesional, llegando a la conclusión que la identidad laboral se encuentra en un nivel alto en un (64.4%).

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la justicia organizacional y la identidad laboral, el análisis estadístico muestra que el  $p = 0$  lo que indica la existencia de una relación significativa entre las variables y el coeficiente de correlación 0,693 que indica que la relación entre las variables es buena; lo mismo ocurre con las dimensiones (JP, JD, JI, JInf.) se relacionan de manera significativa con la IL porque en todos los casos el  $p$ -valor = 0.000 y el coeficiente Rho Spearman = ( 0.69; 0.697; 0.697, 0.695; 0.624) indica que en todos los casos la relación es buena; este resultado es similar al encontrado por Naranjo & Hidrovo (2017), quienes en su investigación determinaron la relación entre la justicia organizacional y el compromiso con un Rho = 0.567 relación positiva considerable y destacan la importancia de la percepción favorable de la equidad queda da como resultado colaboradores comprometidos que son de mucho aporte para las organizaciones.

Las limitaciones del estudio se presentaron en la búsqueda de información de la variable justicia organizacional al no encontrar mucha información pertinente de esta variable.

Este estudio sirve como antecedente que puede ser tomado por otros autores a quienes se les recomienda aplicar estos instrumentos en otras instituciones, desarrollar nuevos estudios en esta institución para medir la comunicación interna, motivación, estrés laboral entre otros cuyos resultados sería de mucho apoyo para los responsables de la gestión.

## Conclusiones

Relación significativa entre Justicia Organizacional e Identidad Laboral: El análisis arrojó un p-valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la justicia organizacional y la identidad laboral. Además, el coeficiente de coincidencias de Rho Spearman de 0,693 sugiere que esta relación es buena, lo que implica que a medida que aumenta la percepción de justicia organizacional, también lo hace la identidad laboral de los empleados.

La relación entre las dimensiones y la identidad laboral: El análisis del coeficiente Rho Spearman para cada dimensión (0.69; 0.697; 0.697; 0.695; 0.624) revela que todas presentan una buena relación con la identidad laboral. Estos valores cercanos a 1 indican que a medida que la percepción de justicia en cada dimensión aumenta, también lo hace la identidad laboral de los empleados en proporción.

Se concluye que, los resultados sugieren que la Justicia Organizacional, en su conjunto ya nivel de sus dimensiones específicas, está relacionada de manera significativa con la identidad laboral de los trabajadores. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, así como para el desempeño y la productividad en el entorno organizacional. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en el análisis de datos específicos y pueden variar según el contexto y la población estudiada.

## Referencias Bibliográficas

- Comas Arias, Niuman, Catalá González, Belarmino, & Oro Dosouto, Oscar. (2021). Prueba de bondad de ajuste para la distribución de distancias en secuencias de datos categóricos. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 15(2), 62-76. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-18992021000200062&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992021000200062&lng=es&tlng=es).
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4a ed.). Thousands Oaks, CA: Sage.
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es).

- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307309265>
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A., & Ocampo, G. (2010). Vinculación Laboral Flexible: Construcción de Identidad Laboral en Psicólogos Adultos Jóvenes. *Psicoperspectivas*, 9(1), 138-157., [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242010000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242010000100008&lng=es&tlng=es).
- Lepe, N., & Vidal, R. (2015). ¿Cómo se configura la identidad laboral de los docentes Chilenos en la sociedad del conocimiento?. *Revista Convergencia Educativa*, (6), 79-94. <http://revistace.ucm.cl/article/view/298>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: *Entendiendo la Equidad en las Organizaciones*. *Psykhé*, 11(2). <http://redae.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20143>
- Naranjo, K., & Hidrovo, C. (2017). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito. *Revistapuce*. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.117>
- Nazar, G. (2012). Identidad de carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio en Chile, Región del Bío Bío. *Revista Liberabit*, 18(1), 7-14. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272012000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100002&lng=es&tlng=es)
- Nicklin, J. M., McNall, L. A., Cerasoli, C. P., Strahan, S. R., & Cavanaugh, J. A. (2014). The role of overall organizational justice perceptions within the four-dimensional framework. *Social Justice Research*, 27(2), 243–270. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0208-4>
- Omar, A (2018). Vista de Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. (n.d.). *Psicologiaysalud.uv.mx*. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología* , 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Paredes, M. A., Palomino, A. E., Cárdenas, V. R., & Gonzales, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pérez, J. P., Herrera, R. F., Torres, E. M., & Hernández, R. H. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97–120. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(14)71256-2)
- Picó, B., Martínez-Tur, V., & Estreder, Y. (2019). Relaciones de la justicia entre compañeros y la justicia del supervisor con el desempeño: un estudio de diario. *Acción Psicológica*, 16(1), 129-142. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.16.1.22458>
- Ríos, J. Y., & Loli, A. E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Pérez, J. P., Herrera, R. F., Torres, E. M., & Hernández, R. H. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97–120. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(14)71256-2)
- Ríos, L. A., & Carranza, G. (2018). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *NovaRUA*, 10(17), 37–50. <https://doi.org/10.20983/novarua.2018.17.3>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226–238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>

- Soto, C. A. (2019). La facilitación de los procesos de comunicación en la organización: una contribución desde el desarrollo humano al logro de la satisfacción laboral. *Revista Investigación y Desarrollo*, 27 (2), 57-84. <https://doi.org/10.14482/indes.27.2.658.45>
- Soto, A, Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017) Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Revista Estudios de Psicología* 2017, v. 34, n1. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>
- Túñez M., Costa C., & Míguez, M. I. (2017) Avances y retos de la gestión de la comunicación en el siglo XXI. Procesos, necesidades y carencias en el ámbito institucional. *Revista Estudios sobre el Mensaje Periodístico ISSN-e: 1988-2696* <http://dx.doi.org/10.5209/ESMP.59987>
- Soto, C. A. (2019). La facilitación de los procesos de comunicación en la organización: una contribución desde el desarrollo humano al logro de la satisfacción laboral. *Revista Investigación y Desarrollo*, 27 (2), 57-84. <https://doi.org/10.14482/indes.27.2.658.45>
- Vásquez, E., & Beltrán, C. A. (2020). Organizaciones justas: ¿es posible construirlas? *Visión de futuro*, 24(2) <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.005.es>
- Zambrano, G. P., & Duque, E. J. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *Investigatio*, (13), 1–12. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>