

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la
empresa Rotapel S.A.**

Tesis presentada para optar el título profesional de Licenciada
en Administración y negocios Internacionales

Por:
Sindy Anais Reyes Chuquihuanga
María Alexandra Tanta Richard

Asesor:
Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez

Lima, mayo de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

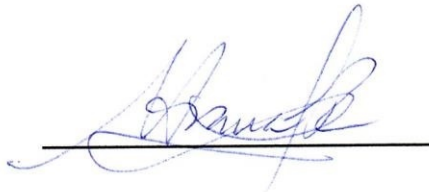
Maritza Soledad Arana Rodríguez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Justicia organizacional y Engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A.”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres Sindy Anais Reyes Chuquihuanga y Maria Alexandra Tanta Richard para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de agosto del año 2021



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez

DNI 10296877

<https://orcid.org/0000-0001-9172-7157>

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ...17... día(s) del mes de.....mayo.....del año 2021..... siendo las...14:30...horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):...Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro, el (la) secretario(a): Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz..... y los demás miembros: Mtra. Danny Lita Alomia Lozano; Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales,.....y el (la) asesor(a) Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A." del(los) bachiller/es:

a) Maria Alexandra Tanta Richard.....

b) Sindy Anais Reyes ChuquiHuanga

c).....

conducente a la obtención del título profesional de: de Licenciada(o) 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 pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (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): Maria Alexandra Tanta Richard

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Muy bueno	sobresaliente

Bachiller (b): Sindy Anais Reyes ChuquiHuanga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Muy bueno	sobresaliente

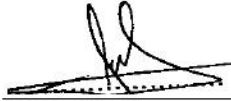
Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) 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/a



Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Dedicatoria

A Dios que nos da la vida y salud, y por permitirnos poder llegar a cumplir un logro más en nuestra vida profesional. A nuestros queridos padres Juan Reyes y Corina Chuquihuanga, Ana Richard y Cesar Tanta.

Agradecimiento

La elaboración de la presente investigación ha sido un trabajo muy arduo y de muchos retos, pero en el trayecto hubo muchas personas que nos han apoyado para poder terminar nuestra meta.

Una de las personas que ha sido parte es nuestra asesora, la Dra. Maritza Arana, quien nos ha brindado todos los recursos necesarios, su tiempo, sus consejos para poder fortalecer la investigación y su disposición total frente a alguna duda o contingencia.

A nuestros dictaminadores, Mrta. Danny Alomia y Dr. Edwin Cisneros quienes han contribuido para obtener un trabajo de calidad. A nuestros padres por su apoyo incondicional y soporte en cada momento.

Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Capítulo I	13
Planteamiento del problema.....	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del Problema de Investigación.....	14
1.2.1. Problema general.	14
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.	15
1.4. Justificación	15
1.5. Presuposición Bíblica – Filosófica.....	16
Capítulo II.....	18
Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes a nivel Nacional.....	18
2.1.2. Antecedentes a nivel internacional.	19
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Justicia Organizacional.	21
2.2.2. Engagement.....	30

2.3. Marco conceptual.....	36
2.3.1. Justicia organizacional.....	36
2.3.2. El Engagement.....	38
2.3.3. Justicia organizacional y Engagement.....	39
2.4. Definición de Términos	39
CAPITULO III.....	41
Marco metodológico	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Diseño de la investigación	41
3.3. Delimitación de la investigación.....	41
3.4. Población y muestra.....	41
3.5. Formulación de la hipótesis	42
3.5.1. Hipótesis General.....	42
3.5.2. Hipótesis Derivadas.....	42
3.6. Identificación de variables.....	42
3.6.1. Variable predictora (Justicia Organizacional)	42
3.6.2. Variable criterio (Engagement en el trabajo).....	42
3.7. Operacionalización de las variables.....	43
3.8. Validación del instrumento	46
3.8.1. Confiabilidad del instrumento.....	46
3.9. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	48
2.10. Técnica de procesamiento de datos.....	48
Capítulo IV.....	49
Resultados y discusión	49
4.1. Resultados estadísticos.....	49

4.1.1. Resultados sociodemográficos.....	49
4.1.2. Resultados descriptivos de las variables.....	50
4.2. Contratación de hipótesis	55
4.2.1. Prueba de normalidad.....	55
4.2.2. Hipótesis de normalidad.....	55
4.2.3. Hipótesis Derivada 2.....	58
4.2.4. Hipótesis Derivada 3.....	59
4.2.5. Hipótesis Derivada 4.....	60
4.2. Discusión.....	61
Capítulo V.....	65
Conclusiones y recomendaciones	65
5.1. Conclusiones.....	65
5.2. Recomendaciones	66
Referencias.....	67
Anexos	73

Índice de tablas

Tabla 1 - Operacionalización de las variables: Justicia organizacional.....	43
Tabla 2 - Operacionalización de variables. Engagement laboral.....	44
Tabla 3 - Confiabilidad del instrumento de Justicia organizacional.....	46
Tabla 4 - Coeficiente de confiabilidad de alfa de cronbach de las dimensiones de Justicia organizacional.....	46
Tabla 5 - Confiabilidad del instrumento de Engagement laboral.	47
Tabla 6 - Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de las dimensiones de Engagement laboral	47
Tabla 7 - Sexo y edad en los trabajadores de Rotapel S.A	49
Tabla 8 - Aspectos laborales.....	49
Tabla 9 - Nivel de Justicia organizacional y sus dimensiones de los trabajadores.....	50
Tabla 10 - Nivel de Engagement laboral y sus dimensiones de los trabajadores	51
Tabla 11 - Medias de las dimensiones de la variable justicia organizacional	52
Tabla 12 - Medias de las dimensiones de la variable engagement laboral	54
Tabla 13 - Prueba de normalidad	56
Tabla 14 - Relación entre la justicia organizacional y el Engagement	57
Tabla 15 - Relación entre la justicia Distributiva y el Engagemen laboral	58
Tabla 16 - Relación entre justicia procedimental y el engagement laboral	59
Tabla 17 - Relación entre la justicia organizacional y el Engagement	60
Tabla 18 - Relación entre la justicia organizacional y el engagement laboral.....	61

Índice de anexos

Anexo 1. Instrumento de justicia organizacional	73
Anexo 2. Instrumento de Engagement en el trabajo	74
Anexo 3. Matriz de consistencia	75
Anexo 4. Validación de los instrumentos.....	76

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida la justicia organizacional se relaciona con el Engagement en los trabajadores de la empresa Rotapel S.A. El estudio fue de tipo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal y se la muestra estuvo constituida por 50 personas que trabajan como personal de producción de la empresa Rotapel S.A. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Colquitt (2001), para medir la justicia organizacional y el Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES), para medir el Engagement: vigor, dedicación y absorción. Los resultados obtenidos dejaron en evidencia que, existe una correlación positiva significativa $r = 0.726^{**}$, entre la justicia distributiva y el Engagement. Asimismo, existe una relación positiva significativa $r = 0.704$, entre la justicia procedimental y el Engagement, y $r = 0.562^{**}$, entre la justicia informativa y el Engagement. Además, existe una relación positiva significativa y $r = 0.695^{**}$, entre la justicia interpersonal y el Engagement. En conclusión, existe una correlación positiva, directa y altamente significativa $r = 0.753^{**}$ entre la justicia organizacional y el Engagement en los trabajadores de la empresa Rotapel S.A; es decir, la justicia organizacional se asocia significativamente con el Engagement. Por consiguiente, si la justicia organizacional se incrementa, el Engagement en la empresa mejora. Asimismo, si la justicia organizacional baja, el Engagement disminuye, lo cual confirma la hipótesis de la relación directa entre ambas variables.

Palabras clave: Justicia organizacional, Engagement, compromiso, equidad.

Abstract

The objective of this research was to determine to what extent organizational justice is related to Engagement in the workers of the company Rotapel S.A. The study was of a correlational type, with a non-experimental, cross-sectional design and the sample consisted of 50 people who work as production personnel of the company Rotapel S.A. For data collection, the Colquitt Questionnaire (2001) was used, to measure organizational justice and the Utrecht Work Engagement Questionnaire (UWES), to measure Engagement: vigor, dedication and absorption. The results obtained showed that there is a significant positive correlation $r = 0.726^{**}$, between distributive justice and Engagement. Likewise, there is a significant positive relationship $r = 0.704$, between procedural justice and Engagement, and $r = 0.562^{**}$, between informational justice and Engagement. In addition, there is a significant positive relationship, and $r = 0.695^{**}$, between interpersonal justice and Engagement. In conclusion, there is a positive, direct and highly significant correlation $r = 0.753^{**}$ between organizational justice and Engagement in the workers of the company Rotapel S.A; that is, organizational justice is significantly associated with Engagement. Therefore, if the organizational justice is increased, the Engagement in the company improves. Likewise, if organizational justice drops, Engagement decreases, which confirms the hypothesis of the direct relationship between both variables.

Keywords: *Organizational justice, Engagement, commitment, equity.*

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En la actualidad, el ámbito organizacional viene siendo afectado por la falta de equidad entre los trabajadores, el mismo que se refleja en el cumplimiento y desempeño de sus actividades. Según Greenberg (1987), la justicia organizacional es una percepción de justicia o equidad que tienen los empleados sobre las políticas y prácticas organizacionales (Sánchez, 2014). Por consiguiente, si los empleados perciben un trato justo de parte de sus superiores, se eximirá de impactos dañinos directamente a la organización, como resentimiento, rotación del personal, absentismo, baja productividad, entre otros. En tal sentido, es de vital importancia que, toda empresa este habida a brindar un lugar de trabajo justo y apropiado a sus colaboradores, y de este modo, ellos se sientan cómodos para desarrollar sus deberes de forma eficiente.

Por otro lado, el “Engagement” en muchos estudios es presentado como “compromiso organizacional”. Según Halberg y Schaufeli, (2006), el Engagement y compromiso organizacional se relacionan entre sí, pero con distintas construcciones empíricas. Por un lado, el Engagement hace referencia a un vínculo positivo con componentes conductuales, motivacionales y afectivos; mientras que, el compromiso organizacional hace referencia a la lealtad y dedicación hacia la entidad; sin embargo, ambos términos se refieren al nivel de entusiasmo y motivación del individuo dentro de una organización (Lasso, 2015).

Por su parte, Salanova y Schaufeli (2009) señalan que, el “Work Engagement” es la relación que existe entre el empleado y su trabajo, aunque, también es definido como un estado mental positivo que se caracteriza por su vigor, dedicación y absorción (citado por

Alves, 2015), puesto que, si se mantiene el Engagement positivo en una organización, en conexión con su trabajo, se desarrolla personas comprometidas, con mayor energía y esfuerzo.

Según Ruiz (2013), la justicia practicada en una organización afecta de forma positiva a los empleados, ya que ayuda a que sean tratados de manera equitativa. En consecuencia, si perciben un trato equitativo, desarrollan actitudes positivas de forma directa sobre su trabajo, lo cual facilita la mejora de mayores niveles de compromiso e identificación personal con la empresa.

Por otro lado, según un estudio realizado por Rodríguez, Martínez y Salanova (2014), el rol que cumple la justicia organizacional dentro de la empresa, es de suma importancia, ya que si los empleados perciben que son tratadas de forma justa, su Engagement se fortalecerá, haciendo que se sientan con más energía, mayor compromiso en la ejecución de sus labores y fomenten un bienestar tanto personal como profesional.

A nivel nacional, un estudio realizado por Chávarry (2017) con 49 servidores administrativos del SENAMHI, concluyó que, existe una relación positiva, directa y significativa, entre la justicia organizacional y compromiso laboral. Por lo que resulta trascendental el estudio estas dos variables y su relación dentro del sector empresarial.

Por todo lo expuesto anteriormente, el presente estudio pretende identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A; teniendo en cuenta que, la empresa no es ajena a esta problemática, puesto que la justicia dentro del ambiente laboral, puede repercutir en el Engagement de los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema de Investigación

1.2.1. Problema general.

- ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?
- ¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?
- ¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?
- ¿Qué relación existe entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

- Identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación que existe entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Identificar la relación que existe entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Identificar la relación que existe entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Identificar la relación que existe entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

1.4. Justificación

Después de una exhaustiva revisión teórica, se identificó algunos factores existentes en las organizaciones como la baja remuneración, la falta de equidad y tratos injustos en el

trabajo, a consecuencia de la falta de justicia organizacional hacia el trabajador, razón por la cual existe un bajo compromiso laboral.

En tal sentido, la presente investigación es relevante, ya que en nuestro entorno local no se encuentran muchas investigaciones sobre este tema; por lo tanto, surge la necesidad de realizar un estudio de ambas variables y de este modo poder confirmar la relación que existe entre ellas.

Por otro lado, la investigación contribuye a mejorar la comprensión de las variables y los factores que originan estos problemas en la organización. Además, sirve como un sustento referente para que los gerentes de la empresa Rotapel S.A puedan proponer medidas adecuadas que den solución frente a estos problemas laborales.

Metodológicamente, a través de esta investigación se pone a disposición el uso de instrumentos validados para futuras investigaciones científicas, ya que al ejecutar el presente estudio, se adecuaron dos cuestionarios que fueron debidamente validados y pasaron por un análisis factorial, dejando en evidencia que son instrumentos altamente confiables.

1.5. Presuposición Bíblica – Filosófica

Levítico 19: 15 dice: “No harás injusticia en el juicio, ni favoreciendo al pobre ni complaciendo al grande; con justicia juzgarás a tu prójimo”. La palabra de Dios señala que se debe ser justos sin hacer excepción de personas es así, que cada persona que tiene a cargo un puesto mayor a los demás y personas trabajando bajo su mando no tiene que ser oportunidad para tratarlos mal o aprovecharse de ellos o crear distinciones, por lo contrario, exhorta a mantener una equidad para todos, ser justos, brindarles un buen trato; es así que las personas se sentirán cómodas al laborar en una organización donde se practica la justicia para todos, por ende se generará Engagement en los trabajadores en efecto, se comprometerán más, se sentirán más felices y mayor energía para el desarrollo de sus actividades.

En cuanto al Engagement, Desiano (2010) en su folleto relaciona el compromiso del ser humano con Dios e insiste que primero debe haber la necesidad de una relación personal y comprometida con Dios que al mismo tiempo nos comprometa con los otros, es decir, aprender a descubrir a Jesús en el rostro de los demás. Para la sociedad es mucho más difícil tener un compromiso con el dador de todas las cosas, y muchas veces ponen en primer lugar el trabajo, es por ello que el mejor compromiso es el que hacemos con Dios.

En cuanto a la Justicia Organizacional, en ciencias sociales son los derechos otorgados a cada persona. Según Castaño (2012) desde la perspectiva cristiana más específica, la justicia es la primera exigencia de la caridad y el reconocimiento de los derechos de las personas tiene como base la comprensión de éstas no sólo como seres humanos semejantes a nosotros, sino sobre todo como prójimos y hermanos. En este sentido, el cristiano parte de la convicción que todos, incluso los enemigos, somos hijos de un mismo Padre y estamos llamados a la convivencia fraterna. Pero es ante todo la fe la que nos une en una sola familia, con vínculos más firmes y que los lazos de la misma sangre.

Finalmente, Williams (1996) constata que, la justicia en la Biblia es un concepto muy amplio, sin embargo, Dios no sólo es el “Justo” por excelencia, sino que es quien tiene origen la Justicia misma. Se manifiesta así cuando da su merecido a cada uno en retribución de las obras, pero también cuando actúa desde su misericordia para salvar al pecador. Los humanos practican la justicia al entablar la comunión con Dios y con sus prójimos.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

En los últimos años se ha tomado mayor importancia a temas relacionados a la justicia organizacional y el compromiso de los trabajadores, tanto a nivel nacional e internacional, dado que con mayor frecuencia las empresas se interesan porque sus colaboradores gocen de un mejor ambiente laboral, el cual retribuirá en su productividad. Por lo tanto, existen diversas investigaciones que evidencian la importancia de estos constructos.

2.1.1. Antecedentes a nivel Nacional.

Chávarry (2017) en su estudio titulado: *“Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017”*. Tuvo como objetivo general el determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. Utilizó una muestra de 49 trabajadores del SENAMHI tanto hombres como mujeres. En el caso de la variable de justicia organizacional, aplicó un cuestionario adaptado de la traducción al español de la llamada “Escala de Justicia Organizacional de Colquitt” y en el caso de la variable denominada compromiso laboral, un cuestionario que fue adaptado de la "escala de compromiso organizacional", diseñado por los autores Meyer y Allen. Encontró que, de acuerdo a la correlación aplicada, la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI.

Ordinola y López (2018) realizaron una investigación titulada: *Justicia organizacional y el Engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017*, con el

objetivo comprobar en qué medida la justicia organizacional se relaciona con el Engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este (APCE). El estudio fue cuantitativo correlacional y a muestra estuvo constituida por 78 personas que trabajaban como personal docente de la APCE. Para la recolección de datos usó el cuestionario de justicia organizacional, desarrollado por Niehoff y Moorman, y el Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES), el cual fue desarrollado por Schaufeli y Bakker, para medir el Engagement: vigor, dedicación y absorción. Según la evaluación de las variables, se encontró una correlación significativa $r = 0.428^{**}$, entre la absorción y la justicia organizacional, evidenciando una relación inversa. En conclusión, existe una correlación positiva, directa y altamente significativa $r = 0.436^{**}$, entre la justicia organizacional y el Engagement, en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este. Por lo tanto, se concluye que la justicia organizacional está positivamente y significativamente relacionada con el Engagement en el trabajo. En efecto, si la justicia organizacional mejora, el Engagement se incrementa. De la misma manera si la justicia organizacional empeora, el Engagement disminuye, lo cual corrobora que existe una relación directa entre ambas variables.

2.1.2. Antecedentes a nivel internacional.

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) realizó el estudio: *“Justicia organizacional, Engagement en el trabajo y comportamiento con la ciudadanía organizacional”*: una combinación ganadora, con el objetivo de determinar la relación entre la justicia organizacional y el comportamiento con la ciudadanía organizacional. El estudio fue cuantitativo y la muestra estuvo constituida por 144 participantes de múltiples sectores ocupacionales de Puerto Rico. Se aplicó como instrumento un cuestionario para la cada variable, en el caso de justicia organizacional consta de 20 ítems que mide las cuatro dimensiones de la justicia organizacional utilizando la Versión española de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y en el caso de la variable Engagement se aplicó un

cuestionario que consta de nueve ítems utilizando el modelo Utrecht. Los resultados obtenidos dejaron en evidencia que, la justicia organizacional está positivamente y significativamente relacionada con el Engagement en el trabajo, por lo tanto, se concluye que, si los empleados son tratados de forma justa, equitativa, con dignidad y respeto se podrán sentir más comprometidos con sus trabajos.

Biswas, Arup y Ramaswami (2013) en su estudio titulado: *“Linking distributive and procedural justice to employee Engagement through social exchange: a field study in India”*. Realizado con el objetivo de medir la justicia distributiva y el compromiso de los empleados. El estudio fue cuantitativo y la muestra estuvo constituida por 238 gerentes y ejecutivos de las empresas del sector manufacturero y de servicios en India. Utilizó como instrumento un cuestionario con 11 ítems de Sacks, que toma en cuenta el compromiso laboral y compromiso organizacional. Por otro lado, usó la escala de cinco ítems de Niehoff y Moorman para justicia distributiva y una escala de seis ítems para la justicia procesal. Los resultados mostraron que, la justicia procesal y la justicia distributiva se asocian de manera significativa y positiva con la participación de los empleados, por ende hay una relación existente entre las dos variables y se requiere apoyar la inclusión de la justicia distributiva, la justicia procesal, contrato psicológico para ayudar a los gerentes de las organizaciones a comprender y controlar mejor los factores que puede conducir a niveles mejorados de empleados comprometidos, considerando que los trabajadores son un recurso valioso para la organización.

Javed Y Tariq (2015) realizaron el estudio, *Perceived Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Employee Engagement in Rescue 1122 Employees, con el objetivo de* estudiar la relación entre la justicia organizacional percibida, el apoyo organizacional percibido y el compromiso en los empleados. La muestra seleccionada estuvo conformada por 75 trabajadores de rescates operativos de las diferentes estaciones de rescate

1122 casados y solteros con un rango de edad entre 20 a 40 años. Los instrumentos usados para el estudio, fueron el cuestionario de percepción de Justicia organizacional (Niehoff y Moorman, 1993), la encuesta de apoyo de organizacional percibido (Eisenberger, *et al.*, 1986) y la Escala de compromiso de los empleados (Saks, 2006). Los resultados dejaron en evidencia que, existe relación significativa entre Justicia organizacional percibida, el apoyo organizacional percibido y el compromiso en los empleados. Además, dos practicas más importantes que los empleados valoran son la organización justa en la distribución de recursos y procedimientos y, brinda apoyo. Por lo tanto, la percepción de apoyo organizacional percibido juega un rol importante en la relación de percepción sobre la justicia organizacional y el compromiso en los empleados de Rescate 1122.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Justicia Organizacional.

2.2.1.1. Origen de la Justicia organizacional.

El origen de justicia organizacional se ha implementado mediante tres etapas, las cuales han cambiado varios aspectos de la vida humana y respaldado por distintos autores hasta adquirir un concepto más complejo relacionado a las relaciones laborales de las organizaciones. Todo comenzó con un concepto global en la época romana, que se interpretaba la justicia como un derecho; posteriormente, años después comienza la filosofía de Aristóteles donde nace y adquiere la definición de justicia como la virtud hacia los demás fomentando la igualdad en la sociedad de acuerdo a la filosofía jurídica y política; finalmente, en la tercera etapa se hace mención a dos teorías resaltantes que fueron muy importantes para muchas investigaciones, la teorías de Jhon Rawls que aplica la justicia como el utilitarismo y la teoría de equidad de Adams, que define la justicia como la equidad y trato justo ya que en esa época ya se tenía una alta importancia en las relaciones humanas.

En la primera etapa durante el siglo I al III, surgió el concepto de justicia de manera global a medida que el derecho romano se va desarrollando, algunos de los antiguos filósofos griegos como Platón explican la justicia como un patrón clave para el poder político, por lo tanto, Roma tomó la definición de justicia como el dar a cada quien lo que es suyo, e incluso se consideró que la justicia era equivalente a la integridad moral o equilibrio entre las potencias del alma y, conjuntamente con el equilibrio social (Salvador, 2017).

Mejía, Jaramillo y Bravo (2006), sostienen que, la justicia organizacional es manifestada como un derecho de poder que uno tiene sobre un bien. Entonces, la justicia es considerada como rama del derecho; sin embargo, no será ya la capacidad de dar el derecho, sino el conjunto de condiciones que garantizan el poder legítimo de cada individuo. Para los romanos el derecho era definido principalmente como justicia, que atiende la consecución del bien común, es decir que la justicia se precisa en ordenar o agrupar las acciones existentes de conformidad de acuerdo al derecho impositivo. Años más tarde, a raíz de la corriente de Santo Tomas de Aquino, aportó a distinguir una justicia general y una justicia personal que posteriormente se observa por la reaparición y surgimiento apoyado por la filosofía de Aristóteles (Serrano, 2005).

En la segunda etapa durante el siglo IV, se enfoca la justicia de manera general en la sociedad y muchos filósofos han estado preocupados por entender y encontrar la justicia organizacional en las distintas facetas de la vida humana, es por eso que antes de los científicos, ya se empezaba a relacionar la justicia con el orden de la sociedad (López y Frías, 2014). Por este motivo la noción de justicia se desarrolla como una virtud moral y se identifican aspectos más precisos que luego dividirse en dos, justicia general o universal y justicia particular, quiere decir que primeramente la justicia universal representa una igualdad de libertad entre los ciudadanos, que nace del reconocimiento recíproco de las personas. Entonces la expresión de justicia general es manifestada como un carácter expuesto a los

demás, pues comprende todas las virtudes de la dimensión social, en cambio, la justicia particular es considerada parte de la justicia general cuyo objetivo es el beneficio de una persona particular, se caracteriza por la relación de la exigibilidad y la igualdad que incluye dar a cada uno lo que es suyo de manera exacta (Serrano, 2005). Años más tarde, la justicia particular explica sobre dos tipos, la justicia distributiva y la justicia conmutativa o correctiva. La justicia conmutativa es la virtud que parte de la justicia particular que viene a ser el resultado de un intercambio de bienes como obligaciones, lo más frecuente es el contrato o el acuerdo entre una o más personas, y por otro lado, la justicia distributiva es la virtud que se practica en el reparto de bienes y cargas de una comunidad, es decir la administración y medida en la colectividad (Aristóteles, 2009).

En la tercera etapa a finales del siglo XX, se empieza a tener más preocupación por el trabajador, surgen un cúmulo de teorías y una de las que tomo protagonismo en la época fue la teoría de la justicia de Rawls (1971). Según (Caballero, 2006), quién centró su definición en la idea de imparcialidad en la organización de la vida social, considera a los principios de justicia como un acuerdo entre personas racionales e iguales en una situación justa; luego se le denominó a su teoría como la imparcialidad, apoyando la condición de que solamente a raíz de las condiciones imparciales se podrían obtener resultados imparciales, posteriormente Rawls (1971) plantea directamente que lo principal de justicia viene a ser el utilitarismo, a partir de este planteamiento, se tomó más énfasis en las instituciones importantes de la sociedad que están dispuestas de tal modo y que obtienen el mayor equilibrio total de satisfacción distribuido entre todos los trabajadores que son pertenecientes a ella (Osorio, 2010).

Finalmente, en los años de 1963 se origina el concepto de justicia organizacional en la teoría de la equidad de Adams, quien afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los tratos dirigidos a cada puesto de trabajo, es decir, que los tratos que perciben de ello

influirán en los resultados. De este modo, Adams (1965) define la justicia organizacional como el trato justo del valor de personas, lo que provoca motivación para mantener la imparcialidad dentro de las relaciones de la organización; concluyendo que la justicia organizacional es una construcción social debido a que se ven afectados los trabajadores mediante las percepciones que ellos tienen con respecto a la equidad. También, De Boer, Bakker, Syroit, y Schaufeli (2002), hacen la presuposición y aceptan el concepto originado por Adams y añaden que, el valor de la justicia organizacional es la percepción que tienen los empleados al ver que están siendo justamente tratados, esa creencia hará que mantengan actitudes positivas hacia el trabajo.

2.2.1.2. Modelos de la Justicia organizacional.

Los modelos de justicia organizacional han sido investigados por diferentes autores con el propósito de diseñar las dimensiones que afectan la percepción de justicia organizacional y respaldar la validez y confiabilidad del constructo mediante la aplicación en empleados de diferentes empresas. Se presentará una síntesis conceptual de los modelos más desarrollados desde comienzos de los 90, hasta el modelo propuesto más complejo que consta de cuatro divisiones debidamente validados y altamente confiables. De acuerdo a las revisiones teóricas, las escalas de medición están conformados por ítems que medirán por medio de la aplicación las percepciones laborales de justicia que tienen los trabajadores.

2.2.1.2.1. Modelo Niehoff y Moorman.

Los autores Niehoff y Moorman (1993), proponen un modelo diferente que está enfocado a la medición de tres factores de justicia: distributiva, de procedimientos e interaccional. Además, Rahim, Ra Magner y Shapiro (2000), crearon un índice de medición para los tres factores del método, utilizando el formato tipo Likert para evaluar la percepción. Este modelo fue debidamente validado por un análisis factorial y adaptado a la lengua española Patlán (2013) citado por (Him, Magner y Shapiro, 2000).

De acuerdo Niehoff y Moorman (1993), la justicia organizacional se define como el conjunto de percepciones que tienen los operadores en términos relacionados la equidad y trato justo dentro de la organización. Además, la justicia distributiva se enfoca en los procedimientos y decisiones distribuidos a los trabajadores (por ejemplo, incentivos, premios y castigos a los trabajadores). Por otro lado, la justicia de procedimientos se refiere a la percepción de justicia y equidad dentro de las políticas y normas de la organización, en la que las decisiones tomadas en concordancia con los trabajadores (por ejemplo, sueldos, promociones y reglamentos para incremento de sueldo). Finalmente, la justicia de interaccional es definido como la percepción de equidad, honestidad, cortesía y calidad en el compromiso que reciben los trabajadores de parte de los directivos o superiores de la organización.

Sin embargo, Omar (2015) sostienen que, la mayoría de escalas diseñadas miden justicia en términos muy generales sin referencia a algún contexto determinado y suelen ser menos informativos, ya que los que son evaluados señalan su percepción de justicia a grandes rasgos. Es por ello, que se debe manifestar la evaluación de justicia con instrumentos adecuados que sostengan la provisión de un contexto específico y generen datos que promuevan una mejor comprensión teórica y un abordaje más integral de los problemas prácticos asociados con la justicia organizacional.

2.2.1.2.2. Modelo de Blader y Tyler.

Este modelo proporciona una indicación convincente de que la identidad social es una determinante importante del comportamiento dentro de las organizaciones laborales y proporciona un fuerte apoyo para la aplicación del modelo de participación grupal en entornos organizacionales.

De acuerdo Guevara (2015), el modelo Blader y Tyler está compuesto por 43 ítems y el formato tipo Likert, se encarga de medir la escala de justicia distributiva, justicia

procedimental, calidad de los procedimientos de toma de decisión, calidad del tratamiento y favorabilidad de resultados. El objetivo del modelo es identificar el efecto de los juicios de justicia procesal y examinar el modelo con respecto al comportamiento extra leal del empleado. Por su parte, Omar (2008) señala que, es un modelo relacional que se vincula con la justicia, de la dignidad, el respeto y la autoestima.

Según Blader y Tyler (2009), la aplicación de este modelo indica que los empleados forman sus identidades sociales alrededor de sus grupos de trabajo en sus organizaciones, es decir, que está altamente relacionado con la participación activa que tengan los empleados, ya que, genera un impacto en su desarrollo social.

2.2.1.3. Dimensiones de la Justicia organizacional.

A partir del surgimiento del nuevo concepto de justicia organizacional, se ha modificado el estudio de los factores de percepción, dando mayor enfoque a la validez de la escala de medición sobre Justicia organizacional que propone el modelo Colquitt; debido que, muchos investigadores, han ido generando medidas estandarizadas de medición para evaluar la variable. El modelo Colquitt (2001) sustentó sus ítems de cada dimensión en investigaciones en estudiantes universitarios, como también en trabajadores de distintas empresas, fue respaldado por un análisis factorial confirmatoria; además, cuenta con cuatro factores en su estructura operacional, separándolos como dimensiones de justicia procedimental, interpersonal, distributiva e informacional.

Asimismo, Díaz, Barbaranelli y Moreno (2014), adaptaron los cuatro factores del modelo ajustándolo a la realidad española. El objetivo del estudio fue validarla en una muestra española de 460 trabajadores del sector de servicio y asegurar que la justicia organizacional es un predictor importante de diferentes actitudes y conductas organizacionales entonces, proponen la Escala de medición de Justicia Organizacional de Colquitt, ya que, fue

desarrollada para evaluar a través de su estructura de cuatro dimensiones las percepciones de justicia de los empleados.

2.2.1.3.1. Justicia distributiva.

La justicia distributiva es el intercambio social entre los empleados y empleadores acorde a la contribución hacia la organización y el reconocimiento de parte de los superiores; además, siendo un factor considerable por las organizaciones, ya que, las percepciones de justicia hacia los empleados es bajo, al sentir no ser reconocidos justamente de acuerdo a sus resultados, debido a eso, ocurre la influencia en la realización de los procesos formando parte de ello los juicios de equidad que cada empleado percibe y la actitud satisfactoria del recibimiento de una cuota justa por lo trabajado en la organización.

Adams (1965) señala que, la justicia distributiva tiene sus raíces en la teoría de la equidad en la que subyace el intercambio social de relaciones entre empleados y empleadores. Mientras que los empleados contribuyen con su tiempo y esfuerzo para la organización, los empleadores los compensan a través de recompensas apropiadas y reconocimiento. De acuerdo a Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), la justicia distributiva se refiere a las percepciones de justicia de acuerdo a los resultados mediante premios o castigos que los trabajadores reciben, por medio de los cuales muchas veces los trabajadores se forman juicios de equidad respecto a las distribuciones que se asignan y del impacto que tiene sobre los resultados organizacionales.

Por otro lado, Mladinic y Isla (2002) señalan que, la justicia distributiva se refería a la relación con facetas específicamente de trabajo (por ejemplo, la satisfacción con la distribución del salario) y se centra en analizar los resultados, las actitudes y comportamiento relacionados a ello.

2.2.1.3.2. Justicia Procedimental.

La justicia procedimental se define como la relación de equidad e imparcialidad percibida del empleado dentro de la organización, con respecto a los procedimientos estandarizados que tiene la empresa, para llegar al resultado planeado mediante el cumplimiento de las políticas establecidas y criterios y así eso se vea reflejado en el servicio brindado por los trabajadores.

Según Forger y Konovsky (1989, citado por Colquitt 2001), la justicia procedimental se basa en la percepción de la realidad, respecto a la equidad con que las empresas manejan los criterios y procedimientos para tomar decisiones que puedan afectar al personal. Además, en sus investigaciones resalta que, los procedimientos considerados como justos eran aquellos en los que los individuos tenían voz ante los procesos que los afectaban. Por su parte, Tyler (2006) considera a la justicia procedimental como el establecimiento de procesos imparciales o equitativos, para que el resultado pueda considerarse como justo; además, incluye la transparencia y respeto a la dignidad humana ya que proporciona legitimidad a las autoridades (Blader y Tyler, 2009).

Asimismo, López y Frías (2014) refieren que, es un sentimiento de equidad o imparcialidad que perciben los empleados durante su participación en los procedimientos realizados. Por otro lado, Jepsen y Rodwell (2009) asocia la justicia procedimental con la satisfacción del sistema de referencia como cumplimiento de las reglas y el compromiso de grupo ya que las políticas y procedimientos se verán reflejados en la prestación del servicio que brindan los trabajadores (Infante, 2015).

2.2.1.3.3. Justicia interpersonal.

La justicia interpersonal es conceptualizada dentro de la justicia interaccional como un elemento social del trato justo y digno de la autoridad. Además, como las prácticas organizacionales para contribuir a mejorar las relaciones laborales con respecto a la

percepción de la calidad de justicia interpersonal de los operarios que a su vez se verá influenciado por las decisiones tomadas por los directivos de la organización.

La justicia interpersonal hace referencia a la calidad del trato interpersonal al momento de implementar los procedimientos, es así que la interacción entre ellos cobra mayor relevancia. Se define entonces, al grado que las personas consideran que son tratadas con cortesía, equidad, honestidad, la dignidad, la colaboración, la retroalimentación, la concesión de permisos, el reconocimiento, estímulos y respeto, específicamente por parte de los superiores y de aquellos encargados de realizar las tareas (Mladinic e Isla 2002). Por su parte, Cropanzano et al (2007) analiza la justicia interaccional como la idoneidad en el trato que perciben los operarios de parte de sus autoridades, señalando que, está compuesto por dos elementos fundamentales, considerando la justicia interpersonal dentro de ella; la justicia interpersonal es definido como el trato digno y respetuoso de los superiores, es decir, el intercambio social que tiene el jefe y el empleado y la Justicia informacional que refiere a contribuir la información relevante con todos los empleados en la organización, es decir implementar la comunicación laboral en cada uno de los procesos organizacionales.

Del mismo modo, Greenberg citado por Omar (2008) identifica una estructura de dos elementos sociales dentro de la justicia interaccional donde incluye; la justicia interpersonal que la define como la sensibilidad social donde la autoridad adopta un criterio justo y digno y la justicia informacional consta de informaciones de las decisiones tomadas. En comparación con Infante (2015), quién asocia la justicia interpersonal entre los gestores que deciden y los trabajadores que son lo que se verán influenciados por las decisiones de los directivos y esto implica las prácticas organizacionales desarrolladas que controlan los recursos humanos de la organización.

2.2.1.3.4. Justicia informacional.

La justicia informacional viene a ser la comunicación que desarrollan los directivos con sus colaboradores, para la toma de decisiones con la finalidad de incentivar el compromiso y participación de la empresa, mediante la contribución de los equipos de trabajos para lograr los objetivos planteados.

La justicia informacional consta de las informaciones y la explicación de las decisiones de la empresa. En el caso de la justicia interpersonal, se esperaría que el tratamiento justo eleve las percepciones de justicia, aumente el grado de aceptación de las decisiones y suscite otros tipos de reacciones positivas por parte de los empleados; sin embargo, para la justicia informacional, se presume que las explicaciones y justificaciones atenúen las reacciones negativas de los empleados a las percepciones de injusticia o a la desfavorabilidad de los resultados obtenidos Moore et al (1987).

Por otro lado, Rodríguez Montalbán, Martínez y Salanova (2014) señala que, la justicia informacional refiere a la explicación acerca de las decisiones tomadas por los superiores para fomentar el intercambio social de los empleados, de manera de aumentar su compromiso con la organización y mantener un beneficio relacional. No obstante, Peña y Durán (2016), lo definen como debates relacionados con la posibilidad de percibir la información clara, en el momento correcto y suficiente sobre reglamentos, normas y políticas que aplica la empresa, especialmente en la toma de decisiones para la implementación de nuevos procedimientos.

2.2.2. Engagement.

2.2.2.1 Origen del Engagement.

El término Engagement transcurrió por varias etapas o fases en el cual se adoptaron distintas definiciones. En la primera etapa fue descrito como una necesidad, posteriormente fue definido como compromiso, en la tercera etapa fue determinado como el opuesto del

Burnout y por última etapa. El Engagement es considerado como un estado mental positivo-afectivo motivacional, concepto que hasta hoy prevalece.

En la primera etapa, según Salanova y Schaufeli (2009), durante las décadas de los 50 y 60, el Engagement fue descrito como una necesidad dentro de la psicología humanista con los planteamientos de Maslow el cual se identifica con las necesidades de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización citado por Borrego 2016) y (Palací 2005). De igual manera, la psicología humanista considera al ser humano como el centro de interés haciendo énfasis en la necesidad de seguridad ya que estudia a la persona con el trabajo respecto a la seguridad económica que le brinda, la necesidad de pertenencia cuando la persona percibe aceptación, afecto y se identifica frente a sus compañeros, la necesidad de reconocimiento cuando la persona percibe que su trabajo es valorado por sus compañeros y sus superiores y la necesidad de autorrealización respecto a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de sus roles (Aguilar 2014).

Posteriormente, en la segunda etapa durante el año 1993, el Engagement fue definido como compromiso según Kahn (1990), quien lo describe como un estado físico, cognitivo y emocionalmente en cada rol que ejercen (citado por Aguilar,2014). Adicionalmente a ello, Portanlaza, Ávila y Duque (2017), lo describen como una manifestación de roles y como la capacidad de rendimiento y disponibilidad innata para trabajar. Por último, Khan(1990) se centró en la forma en que las personas desempeñan sus roles, asumiendo que las personas engaged muestran un alto desempeño, ya que, se identifican con su trabajo, (citado por Rodríguez, Sánchez, y Martínez, 2014).

En la tercera etapa, después de 25 años tras mucha investigación, Maslach y Leiter (1997), lo definen como el opuesto del Burnout surgiendo de la siguiente pregunta: “¿Cómo los empleados pueden trabajar de forma energética, dedicarse a sus trabajos y disfrutar esos momentos?” dando inicio al término Engagement (citado por Cárdenas, 2013). Por otro lado,

al creer que ambos términos eran polos opuestos consideraron el Engagement como energía, involucramiento y eficacia opuestos a las tres dimensiones del burnout que son: agotamiento, cinismo, y baja eficacia profesional (Portanlanza et al., 2017). Por su parte, la OMS definió al Engagement como un estado de completo bienestar físico, mental y social al estar vinculado al trabajo, Salanova y Llorens (2008). Por último, Schaufeli y Bakker (2001) mencionaron que, el burnout y Engagement deben ser evaluados independientemente, ya que, si un empleado presenta el síndrome de burnout también puede tener altos o bajos niveles de Engagement y viceversa (citado por Valdez y Ron, 2011).

Como última etapa, el Engagement es definido como un estado mental positivo, afectivo-motivacional de satisfacción según Schaufeli (2001), el cual está caracterizado por vigor, dedicación y absorción, (citado por Portanlanza et al., 2017). Según Salcedo (2013), el vigor se define como altos niveles de energía, resistencia y activación mental a pesar de las dificultades que se presenten durante desarrollo de su trabajo, la dedicación se caracteriza por la importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto que se le atribuye al trabajo y por último, la absorción se define como un estado de concentración y la dificultad de despegarse del trabajo debido al disfrute el cual no percibe el transcurrir del tiempo. De la misma manera, Salanova y Schaufeli (2009), definen al vigor como un componente conductual-energético, la dedicación como componente emocional y a la absorción como un componente cognitivo siendo una experiencia temporal siendo similar al “flow” (Borrego, 2016).

2.2.2.2. Dimensiones.

2.2.2.2.1. Vigor.

La dimensión de vigor hace referencia a los niveles de energía, resiliencia mental y el deseo de invertir mayor esfuerzo en el trabajo siendo persistente y no sentirse fatigado rápidamente, aunque surjan dificultades.

Salanova y Schaufeli (2009), se refiere a los altos valores de energía en conjunto con la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo (Aguilar, 2014). Asimismo, Contreras (2015) y Leiter y Bakker (2010) recalcan que, son altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabajas además, el deseo de esforzarse y persistencia ante las situaciones difíciles que intervengan. Por su parte, Wefald y Downy (2009), lo define como sinónimo de fuerza en el trabajo y la capacidad de no cansarse con facilidad y enfrentar con persistencia las dificultades (citado por Lasso, 2015).

2.2.2.2.2. Dedicación.

Dedicación es el entusiasmo por el trabajo, orgullo e entusiasmado de sí mismo e inspiración proveniente del trabajo; además, experimentan un involucramiento y felicidad gracias al vínculo emocional que existe entre el empleador y el trabajo.

Según Schaufeli (2004), la dedicación se caracteriza por el alto compromiso laboral, entusiasmo, desafío, orgullo e inspiración por el trabajo (Diez y Cejas, 2010). Además, mencionan que, el vigor y dedicación son opuestos del Burnout (Schaufeli y Bakker, 2004). Por su parte, Benítez (2014) hace referencia a un vínculo emocional positivo a través del fuerte involucramiento, concentración y felicidad en el trabajo (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008).

2.2.2.2.3. Absorción.

Absorción es un indicador de motivación intrínseca y dificultad de dejar el trabajo debido al disfrutar lo que hace y no distinguir el paso del tiempo.

Van Beek et al., (2011) menciona que, la absorción es considerado como un indicador de motivación intrínseca (Consiglio, Borgogni, Di Tecco y Schaufeli, 2015), al sentirse ilusionado con su trabajo (Diez y Cejas, 2010). Para Contreras (2015) ocurre cuando el empleador está totalmente concentrado en su trabajo que no percibe el paso del tiempo y tiene dificultad en despegarse de su trabajo. Por otro lado, Shimazu, Kawakami, Schaufeli,

Takahashi y Nakata (2012), la absorción también implica estar totalmente feliz y absorto en sus roles de trabajo; debido a la sensación de disfrute y realización percibida (Salcedo, 2013).

2.2.2.3. Modelos del Engagement.

2.2.2.3.1. Modelo DRL.

El modelo de demanda de recursos laborales (DRL), está compuesto por la Demanda y los recursos laborales y posteriormente se incluyó los recursos personales, con el objetivo de pronosticar el bienestar, rendimiento laboral y eficacia en la organización.

Bakker y Demerouti (2013) señala que, la teoría DRL (demanda de recursos laborales) une el modelo de Demanda junto a los Recursos Laborales e indicar como tienen efectos directos e indirectos en el estrés laboral y la motivación. Posteriormente, se incluyó el elemento de recursos personales, ya que las autoevaluaciones positivas influyen en el entorno y se relacionan recíprocamente con los recursos laborales y el Engagement.

a. Demanda

Las demandas laborales son aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que pueden causar daños psicológicos o practicas no saludables a través del estrés lo que genera el burnout.

Para Demerouti et al., (2001), lo define como aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales que demandan un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos (citado por Bakker y Demerouti, 2013). Asimismo, Borrego (2016) mencionan que, para poder ejercerlas requiere que los trabajadores se esfuerzan más lo que ocasionaría daños fisiológicos o provocar practicas no saludables. Por lo tanto, Aguilar (2014) recalca que, las demandas laborales es la causa del estrés lo que conlleva al burnout al no poder afrontarlas; sin embargo, si responden a las exigencias haciendo uso de los recursos laborales inicia un proceso motivacional hasta llegar al Engagement.

b. Recursos laborales

Los recursos laborales son aspectos físicos, sociales y organizacionales que ayudan a reducir las demandas laborales estimulando la generación del Engagement.

Benítez (2014) menciona que, son aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo lo cual genera alcanzar los objetivos laborales, reducir las demandas laborales, los costes fisiológicos y psicológicos, estimular el Work Engagement y favorecer el desarrollo y crecimiento personal. De la misma manera, Aguilar (2014) señala que, los recursos laborales promueven la motivación en el trabajo y lograr al Engagement lo que conlleva un buen desempeño laboral, desarrollo personal y eficacia de la organización.

2.2.2.3.2. Modelo JD-R.

El modelo teórico JD-R hace uso de los recursos laborales y personales para generar compromiso laboral, desarrollo en los empleados, eficiencia del personal para lograr los objetivos del trabajo a su vez, para comprender el agotamiento laboral, distanciamiento mental y la disminución de eficacia personal.

Aguilar (2014) recalca que, el Engagement se puede predecir a través de 2 elementos que son los recursos laborales y recursos personales. Es así que, T. Cárdenas y Jaik (2014) señala que, los recursos personales son mecanismos motivacionales para generar compromiso en las personas con su trabajo como las características personales, conductas (vigor, dedicación y absorción), auto eficiencia, resiliencia y capital psicológico mientras que los recursos organizacionales son motivadores intrínsecos que fomentan el desarrollo personal y profesional como el apoyo social, autonomía y feedback.

Por su parte, Schaufeli (2017) afirma que, los recursos laborales pronostica el compromiso laboral a través de un proceso motivacional fomentando el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados y alcanzar los objetivos del trabajo adicionalmente, menciona que el modelo JD-R sirve para comprender el agotamiento laboral, distanciamiento mental y la disminución de eficacia personal.

a. Recursos laborales

Los recursos laborales se definen como aspectos psicológicos, sociales y organizacionales que disminuye el Burnout obteniendo un impacto positivo en la organización.

Aguilar (2014) define a los recursos laborales como aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que disminuyen las demandas laborales (Burnout) y costos psicológicos sirviendo como un proceso motivacional al satisfacer sus necesidades de autonomía, competencias y relaciones. Por otro lado, Bakker y Demerouti, (2013) señala que, este elemento mantiene un mayor impacto positivo en el compromiso de los empleados al observar altos niveles de demanda de trabajo.

b. Recursos personales

Los recursos personales son definidos como autoevaluaciones positivas capaz de generar un impacto exitoso en el entorno y son utilizados para pronosticar el Engagement evitando los efectos de las demandas laborales.

Leiter y Bakker (2010), define a los recursos personales como autoevaluaciones positivas vinculadas a la capacidad de recuperación y la capacidad de las personas para controlar e impactar con éxito en su entorno. Estos aspectos sirven para pronosticar el Engagement como: resiliencia, motivación, desempeño en el trabajo y satisfacción vital (Aguilar, 2014). Por su parte, Bakker y Demerouti (2013) mencionan que, es un predictor de la motivación y puede mitigar los efectos de las demandas laborales.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Justicia organizacional.

La justicia organizacional es la percepción de los empleados frente al trato justo, fomentando actitudes positivas frente a sus actividades laborales, además, está conformado

por 4 dimensiones: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional.

La justicia organizacional es una percepción que cada empleado tiene frente a la equidad que observa en las acciones, beneficios que recibe y también con sus superiores al ser tratado por igual dentro una organización sabiendo que, la justicia que percibe genera un efecto en cada miembro tanto en su conducta, actitudes o acciones. Blader y Tyler (2005) recalcan que, la justicia es un requisito básico para el eficaz funcionamiento de las organizaciones y la satisfacción de sus empleados (Omar, 2015).

Por su parte, Colquitt (2001) menciona cuatro dimensiones de la justicia organizacional: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional. No obstante, para Peña y Durán (2016), la justicia distributiva hace referencia a la equidad de los beneficios económicos y no económicos procedentes del trabajo. En cuanto a la justicia procedimental, se refiere a la equidad de como las empresas gestionan los criterios y procedimientos para la toma de decisiones relacionados al personal. La justicia interpersonal, hace alusión a la calidad del trato interpersonal cuando implementen un procedimiento; como los empleados perciben si son tratados con cortesía, apoyo, reconocimiento, estímulos y respeto. Por último, la justicia informacional está relacionada con la recepción de información de manera clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas de la organización.

De Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli (2002) señalan que, la justicia organizacional es la percepción de los empleados al creer que están siendo tratados justamente fomentando actitudes positivas al trabajo, jefes, supervisores y hacia la misma organización; por lo contrario, generará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación.

2.3.2. El Engagement.

El Engagement es caracterizado como un estado mental positivo del empleador hacia el trabajo. Según Rodríguez Montalbán (2014), es un estado mental positivo, relacionado con el trabajo. Se caracteriza por tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción. En lo que respecta a vigor hace referencia a los niveles de energía, al deseo de esforzarse más en el trabajo y no sentirse fácilmente agotado a pesar de las dificultades que se le interpongan. Se habla de dedicación respecto al significado que tiene el trabajo para el empleado y el entusiasmo al desarrollar sus roles. Finalmente, la absorción es el sentimiento de emociones que experimentan en el momento de desarrollar sus actividades al estar totalmente concentrado, lo que hace que el empleador pierda la noción del tiempo y lo que ocurra a su alrededor.

Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) mencionan que, un estado específico y temporal, es un estado efectivo motivacional que persistirá en el tiempo y no está enfocado a un objeto o conducta definida además, Salanova y Schaufeli (2009) indican que, para aumentar el estado psicológico positivo es necesario una inversión de recursos como las practicas organizacionales ayudando a fomentarlo. Akihito y Schaufeli (2008) recalca que, los empleados comprometidos tienen una conexión energética y afectiva con sus actividades laborales.

Fomentar un alto nivel de Engagement positivo en los empleados, crea una conexión fuerte con su trabajo persistente en el tiempo y un personal más comprometido, con más energías y eficacia en sus actividades por lo tanto, Benítez (2014) señala que, los empleados que manifiestan un Work Engagement son más proclives, presentan iniciativa, altos niveles de motivación para aprender, flexibilidad y adaptación a los cambios además, aceptan retos en el trabajo tomándolos como una oportunidad de aprendizaje.

2.3.3. Justicia organizacional y Engagement.

Existe una relación entre justicia organizacional y el Engagement ya que, la justicia organizacional es lo que se percibe en un trato equitativo a los empleados sin crear prioridades, de este modo, el empleador crea un nivel alto de Engagement en la empresa, es decir, se percibe un mayor compromiso con su trabajo, se siente parte de la empresa y muestra niveles altos de felicidad y energía al desarrollar sus labores.

Ruiz (2013) menciona que, la justicia que perciben los empleados determinará que se sientan bien y de manera equitativa desarrollando actitudes positivas sobre su trabajo siendo así, Fischer y Smith (2006) indican que, la justicia en las organizaciones correlaciona con el compromiso con más fuerza que otros valores personales. Asimismo, Rodríguez, Martínez y Salanova Soria (2014) hace mención que, la justicia organizacional fomenta el Engagement en los empleados teniendo en cuenta que las percepciones de justicia actúan como un agente motivador de forma instrumental. Por su parte, Omar (2008) detalla que, el valor de la justicia organizacional se muestra cuando los empleados perciben un trato equitativo, por lo contrario, se generará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación.

2.4. Definición de Términos

- Justicia Organizacional: es la percepción de equidad que recibe el empleado respecto al trato, en diferentes dimensiones de la actividad laboral, de manera justa o injusta en la organización a la que pertenece.
- Justicia Procedimental: es un procedimiento justo en la medida que adhiere a seis criterios básicos: es preciso, es corregible, es representativo y basado en estándares éticos.
- Justicia Distributiva: se basa en que los empleados perciban los resultados asignados, sean premios o castigos y son asignados de acuerdo al impacto de los resultados organizacionales.

- Justicia Interpersonal: hace mención a la calidad del trato interpersonal que perciben los empleados durante el proceso de aplicación de los procesos organizacionales. Se centra en la atención en la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento distributivo.
- Engagement: es un estado mental positivo en los empleados con su trabajo que logra un desempeño eficiente dentro de una organización
- Engaged: es una persona totalmente comprometida o fidelizada con su empresa.
- Vigor: se define por altos niveles de resistencia mental y energía durante su trabajo
- Dedicación: se refiere al nivel de interés en su espacio laboral y un sentimiento de entusiasmo, orgullo por el trabajo.
- Absorción: se relacionada con la concentración en el trabajo conectado con el placer y sentimiento de felicidad que manifiesta al desarrollar su labor lo que hace que pierda la noción del tiempo.

CAPITULO III

Marco metodológico

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo corresponde a un estudio cuantitativo, puesto que los resultados son expresados en cantidades; es descriptivo, ya que mide las variables y componentes de manera individual; y correlacional, debido que estudia la relación que existe entre la Justicia organizacional y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A. (Sampieri, Collado y Baptista,2014).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal, debido que, se desarrolla sin manipular ninguna variable y los datos se recolectaron en un solo momento. Sampieri (2014) afirma que, el diseño de investigación es un plan o estrategia con el propósito de cumplir con los objetivos de estudio, responder a las preguntas de investigación y al de someter a las hipótesis a prueba.

3.3. Delimitación de la investigación

La investigación se llevó a cabo en la empresa Rotapel S.A, cuya unidad de análisis fueron los trabajadores de planta. La investigación se llevó a cabo desde marzo del 2020.

3.4. Población y muestra

La población del presente estudio estuvo conformada por los 50 trabajadores que laboran en el área operativa de la empresa Rotapel S.A, los labran a mantienen una relación a tiempo completo.

3.5. Formulación de la hipótesis

3.5.1. Hipótesis General.

- Existe relación significativa entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

3.5.2. Hipótesis Derivadas.

- Existe relación significativa entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Existe relación significativa entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.
- Existe relación significativa entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

3.6. Identificación de variables.

3.6.1. Variable predictora (Justicia Organizacional)

Dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia informacional y justicia interpersonal.

3.6.2. Variable criterio (Engagement en el trabajo)

Dimensiones: dedicación, absorción y vigor.

3.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables: Justicia organizacional

Variable	Demisiones	Ítems	Definición operacional	instrumento	Fuente
Justicia Organizacional	Justicia Distributiva	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	Escala Likert de cinco puntos (desde 1= "nunca" 2 = " rara vez" 3= "a veces", 4= "muchas veces" 5= "siempre").	Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale (Gracia, Barbaranelli and Moreno, 2014)	Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale (Gracia, Barbaranelli & Jiménez (2014).
		¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?			
		¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?			
		¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?			
		¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?			
		¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?			
		¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?			
		¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?			
		¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?			
		¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?			
	Justicia Interpersonal	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?			
		¿Te has sentido tratado de manera educada?			
		¿Te has sentido tratado con dignidad?			
		¿Te has sentido tratado con respeto?			
		¿Has evitado chistes o comentarios inapropiados?			
Justicia Informativa	¿Tu directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?				
	¿Te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				
	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?				
	¿Te han comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?				
	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?				

Tabla 2

Operacionalización de variables - Engagement laboral

	Dimensiones	Ítems	Definición operacional	Técnica o instrumento	Fuente
Engagement en el trabajo	Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía.	Escala Likert de seis puntos (desde 1= “nunca-ninguna vez” a 6= “siempre - todos los días”).	Work Engagement scale (schaufli, salanova, 2006)	Valdez & Ron (2011). utrecht work Engagement scale
		Ustedes fuerte y vigoroso en su trabajo			
		Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar			
		Usted puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo			
		Usted es muy persistente en su trabajo			
		Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando			
	Dedicación	Su trabajo esta lleno de significado y propósito			
		Usted está entusiasmado(a) con su trabajo			
		Mi trabajo le inspira.			
		Usted se siente orgulloso del trabajo que realiza			
		Considera usted que su trabajo es retador			
		El tiempo vuela cuando usted está trabajando			
	Absorción	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted			
		Es feliz cuando esta absorto en su trabajo			
Está inmerso en su trabajo					
Se "deja llevar" por su trabajo					
		Le es difícil desconectarse de su trabajo			

3.8. Validación del instrumento

La respectiva validación del instrumento fue realizada por tres magísteres expertos en la materia. No obstante, no hubo ninguna sugerencia por parte de ellos, respecto a ambos instrumentos que miden tanto la variable Justicia organizacional, como el Engagement laboral.

3.8.1. Confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de Justicia organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	20

En la tabla 3 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide la variable Justicia organizacional. Se recolectaron datos de 30 trabajadores de la empresa industrial FISHLOG & HIJOS S.A.C, ubicada en Piura, los cuales fueron analizados posteriormente a través del Alfa de Cronbach. El instrumento reflejó 0.937 de confiabilidad, lo cual muy positivo.

Tabla 4

Coefficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de las dimensiones de Justicia organizacional

Elementos	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Dimensiones de justicia organizacional		
Justicia informativa	0,812	5
Justicia procedimental	0,887	7
Justicia interpersonal	0,800	4
Justicia distributiva	0,915	4
Justicia organizacional	0,937	20

En la tabla 4 se observa el análisis de confiabilidad de la escala de medición por dimensiones de la Justicia Organizacional. Este análisis de confiabilidad se realizó con el estadístico de Alfa de Cronbach para las dimensiones de justicia informativa, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia

distributiva, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.812, 0.887, 0.800 y 0.915, lo cual reflejó una consistencia interna aceptable. Asimismo, el instrumento total presentó un coeficiente de 0,937, indicando así una confiabilidad positiva del total de ítems.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de Engagement laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	17

En la tabla 5 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide la variable de Work Engagement. Se recolectaron los datos a través de la prueba piloto, y de la misma forma que el instrumento anterior los datos fueron analizados a través del alfa de Cronbach. El instrumento mostró 0.915 confiabilidad, demostrando se positivo.

Tabla 6

Coefficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de las dimensiones de Engagement laboral

Elementos	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Dimensiones de Engagement		
Vigor	0,867	6
Absorción	0,780	6
Dedicación	0,777	5
Engagement	0,915	17

En la tabla 6 se observa el análisis de confiabilidad por dimensiones de la variable Engagement: vigor, absorción y dedicación. Este análisis se realizó utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach, obteniéndose un Alfa de 0.867, 0.780 y 0.777 lo cual reflejó una consistencia interna aceptable. Asimismo, el instrumento total presentó un coeficiente de 0.915, demostrando una confiabilidad positiva del total de los ítems.

3.9. Técnica e instrumento de recolección de datos

Para estudiar la justicia organizacional, se aplicó el instrumento de Colquitt (2001). Este instrumento fue elaborado y validado mediante un análisis factorial confirmatoria y adaptado a la lengua española. Consta de 18 ítems y 4 dimensiones: Justicia distributiva (4 ítems), Justicia procedimental (7 ítems), Justicia interpersonal (4 ítems) y Justicia Informativa (5 ítems). Cuenta con escala de Likert desde 1= “nunca” 2 = " rara vez" 3= "a veces”, 4= "muchas veces" y 5= “siempre”.

Por otro lado, para medir el Engagement se aplicó el instrumento Utrecht Work Engagement (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), el cual consta de 17 ítems y 3 dimensiones: Vigor (5 ítems), absorción (6 ítems) y dedicación (6 ítems). Cuenta con una escala de Likert desde 1 = “nunca- ninguna vez” a 6 = “siempre- todos los días”. El instrumento pasó por distintos análisis psicométricos como los análisis factoriales confirmatorias, definiendo una estructura de las 3 dimensiones, correlación interna indicando que están íntimamente relacionadas que exceden el 0.65, presentando se este modo un intervalo de 0.80 y 0.90, la consistencia interna del UWES fue adecuada teniendo los valores del α de Cronbach superiores a 0.70. Por último, presentó una estabilidad en las dimensiones de vigor, absorción y dedicación de 0.30, 0.46 y 0.36 respectivamente.

Los datos fueron recolectados durante el mes de agosto, durante una visita a la empresa Rotapel S.A.C. Además, se presentó la carta de autorización por la Facultad de ciencias empresariales. Asimismo, la recolección de los datos se dio en un momento, en coordinado con la empresa y la aplicación tuvo una duración de aproximadamente una hora.

2.10. Técnica de procesamiento de datos

Después de aplicar la encuesta se registró los datos en Microsoft Excel, con la finalidad de facilitar el manejo de los datos. Para los cuadros estadísticos se utilizó el programa SPSS, versión 20.0 en español. Por último, para comprobar la hipótesis planteada, referente a la relación de las variables justicia organizacional y Engagement laboral se utilizó en coeficiente de Pearson.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados estadísticos

4.1.1. Resultados sociodemográficos.

Tabla 7

Sexo y edad en los trabajadores de Rotapel S.A

		Edad del encuestado							
		18 a 25 años		26 a 33 años		34 a 41 años		41 a más	
Sexo del encuestado	Masculino	18	78,3%	9	81,8%	8	100,0%	8	100,0%
	Femenino	5	21,7%	2	18,2%	0	0,0%	0	0,0%

En la tabla 7 se observa que, el 78.3% de la población de 18 a 25 años, fueron de género masculino y el 21.7% femenino. Asimismo, el 81.8% de la población de 26 a 33 años, fueron del género masculino y el 18,2% femenino. Finalmente, el 100% de los trabajadores de 34 y 41 años de edad, fueron de género masculino y de 41 años a más, de género masculino.

Tabla 8

Aspectos laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Años de experiencia	0 a 3 años	22	44.0%
	4 a 5 años	8	16.0%
	6 a más	20	40.0%
Nivel de estudios	Primaria	0	0.0%
	Secundaria	22	44.0%
	Técnico	23	46.0%
	Profesional	5	10.0%
	Indefinido	1	2.0%
Condicional laboral	Temporal	29	58.0%
	Parcial	16	32.0%
	Otro	4	8.0%

La tabla 8 presenta los aspectos laborales de los trabajadores de la empresa Rotapel S.A. En donde el 44% de la población sostuvo que tenía entre 0 a 3 años de experiencia y el 40% 6 años a más laborando en dicha organización. En cuanto a los estudios, el 46% del personal son técnicos y el 10% cuenta con una carrera profesional. Finalmente, en cuanto a la condición laboral, el 58% sostuvo que contaba con un contrato indefinido y solo el 8% a tiempo parcial.

4.1.2. Resultados descriptivos de las variables.

Tabla 9

Nivel de Justicia organizacional y sus dimensiones de los trabajadores

		Recuento	Porcentaje
Justicia Distributiva	Bajo	13	26.0%
	Medio	22	44.0%
	Alto	15	30.0%
	Total	50	100.0%
Justicia Procedimental	Bajo	11	22.0%
	Medio	24	48.0%
	Alto	15	30.0%
	Total	50	100.0%
Justicia Interpersonal	Bajo	11	22.0%
	Medio	31	62.0%
	Alto	8	16.0%
	Total	50	100.0%
Justicia Informativa	Bajo	13	26.0%
	Medio	22	44.0%
	Alto	15	30.0%
	Total	50	100.0%
Justicia Organizacional	Bajo	14	28.0%
	Medio	22	44.0%
	Alto	14	28.0%
	Total	50	100.0%

La tabla 9 muestra el nivel de justicia organizacional y sus respectivas variables. En cuanto a la justicia organizacional, el 28% la percibió en un nivel bajo, el 44% medio y el 28% alto. En cuanto a sus dimensiones, la justicia distributiva presentó un 26% bajo y un 30% alto; la justicia procedimental, un 22% bajo y un 30% alto; la justicia interpersonal un 22% bajo y 16% alto; y la justicia informativa, un 28% bajo y 28% alto.

Tabla 10

Nivel de Engagement laboral y sus dimensiones de los trabajadores

		Recuento	Porcentaje
Vigor	Bajo	13	26.0%
	Medio	22	44.0%
	Alto	15	30.0%
	Total	50	100.0%
Dedicación	Bajo	10	20.0%
	Medio	28	56.0%
	Alto	12	24.0%
	Total	50	100.0%
Absorción	Bajo	13	26.0%
	Medio	24	48.0%
	Alto	13	26.0%
	Total	50	100.0%
Engagement	Bajo	12	24.0%
	Medio	25	50.0%
	Alto	13	26.0%
	Total	50	100.0%

La tabla 10 muestra el nivel de percepción de Engagement laboral y sus dimensiones respectivas. Respecto a la variable de Engagement laboral, el 24% del personal percibió un nivel bajo, el 50% medio y el 26% alto. En cuanto a sus dimensiones, la mayoría la percibieron en un nivel medio: vigor (44%), dedicación (56%) y absorción (48%).

Tabla 11

Medias de las dimensiones de la variable justicia organizacional

Dimensión	Preguntas	Media	Desviación estándar
Justicia Distributiva 3.04	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	2.98	1.116
	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	3.06	1.252
	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	3.16	1.201
	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	2.94	1.150
Justicia Procedimental 3.06	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	3.35	.925
	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	2.92	1.066
	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?	2.88	1.003
	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	3.06	1.096
	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	3.06	1.058
	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	3.16	1.131
Justicia Interpersonal 3.36	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	2.96	1.049
	¿Te has sentido tratado de manera educada?	3.44	1.181
	¿Te has sentido tratado con dignidad?	3.24	.981
	¿Te has sentido tratado con respeto?	3.48	1.111
Justicia Informativa 3.17	¿Has evitado chistes o comentarios inapropiados?	3.26	1.192
	¿Tu directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?	3.26	1.259
	¿Te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	3.02	1.097
	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	3.18	.962
	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	3.18	1.024
	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	3.20	.990

En la tabla 11 se observa las dimensiones de la variable de justicia organizacional con sus preguntas correspondientes. En la dimensión de justicia distributiva, se obtuvo una media de 3.04 y la pregunta que más aceptación tuvo fue de: ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización? A diferencia de: ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño? Que tuvo una aceptación baja. Para la dimensión de justicia procedimental, se obtuvo una media de 3.06 y la pregunta que más aceptación tuvo fue de: ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas? A diferencia de la pregunta con menor aceptación: ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)? En cuanto a la dimensión de justicia interpersonal, se obtuvo una media de 3.36 con una aceptación alta en la pregunta: ¿Te has sentido tratado con respeto? Y una aceptación baja en: ¿Te has sentido tratado con dignidad? Para la dimensión de justicia informativa se obtuvo una media de 3.17, con una aceptación alta en la pregunta: ¿Tu directivo ha sido sincero en la comunicación contigo? Y una aceptación baja en la pregunta: ¿Te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo? Finalmente, se concluye que la dimensión con mayor ponderación fue justicia interpersonal, con una media de 3.36 lo que indica que las personas estuvieron entre ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 12

Medias de las dimensiones de la variable Engagement laboral

Dimensión	Preguntas	Media	Desviación estándar
Vigor	Usted en su trabajo se siente lleno de energía	3.56	1.181
	Usted es fuerte y vigoroso(a) en su trabajo		
3.68	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar	4.36	4.256
		3.56	1.181
Dedicación	Usted puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	3.50	1.129
		3.62	1.193
3.39	Usted es muy persistente en mi trabajo	3.50	1.329
	Cuando las cosas no van bien, usted continúa trabajando	3.42	1.214
	Su trabajo está lleno de significado y propósito	3.50	1.199
	Usted está entusiasmado(a) con su trabajo	3.38	1.260
	Su trabajo le inspira	3.46	1.281
	Usted se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza	3.20	1.325
Absorción	Considera usted que su trabajo es retardador	3.22	1.282
		3.22	1.282
3.18	El tiempo vuela cuando usted está trabajando	3.40	1.212
	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted	3.20	1.178
	Es feliz cuando está absorto en su trabajo	3.24	1.135
	Está inmerso en su trabajo	3.06	1.185
	Se “deja llevar” por su trabajo	2.94	1.236
	Le es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo		

En la tabla 12 se muestra las dimensiones de la variable Engagement laboral con sus respectivas preguntas. En la dimensión vigor se obtuvo una media de 3.68, donde la pregunta con mayor aceptación fue: usted es fuerte y vigoroso(a) en su trabajo, por lo contrario, las preguntas con menor aceptación fueron: usted puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo y cuando las cosas no van bien, usted continúa trabajando. En la dimensión de dedicación, se obtuvo una media de 3.39, con una alta aceptación en la pregunta:

usted está entusiasmado(a) con su trabajo a diferencia de: considera usted que su trabajo es retador. En cuanto a la dimensión de absorción se obtuvo una media de 3.18, con una alta aceptación en la pregunta de: cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted; por lo contrario, una menor aceptación en: le es difícil “desconectarse” de su trabajo. Finalmente, se concluye que la dimensión con mayor ponderación fue la dimensión vigor, con una media de 3.68, lo que indica que, las personas estuvieron entre ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad.

Antes contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad, para conocer si las variables son paramétricas o no paramétricas, y a partir de este conocimiento saber que estadístico de correlación utilizar. En la Tabla 1 se observa que la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ($n > 30$), tuvo un P valor menor al 0.05 ($p < 0.05$), a excepción de la variable Justicia organizacional; dejando en evidencia que, los datos tienen una distribución no normal, por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para correlaciones no paramétricas.

4.2.2. Hipótesis de normalidad.

Ho: La distribución es normal

Ha: La distribución no es normal

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Justicia Distributiva	,147	50	,009
Justicia Procedimental	,115	50	,094
Justicia Interpersonal	,156	50	,004
Justicia Informativa	,155	50	,004
Vigor	,183	50	,000
Dedicación	,149	50	,008
Absorción	,120	50	,068
Justicia	,107	50	,200*
Engagement	,127	50	,041

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Hipótesis General

- Ho: No existe relación significativa entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C
- Ha: Existe relación significativa entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 14

Relación entre la justicia organizacional y el Engagement

			Correlativos	
			Justicia	Engagement
Spearman's rho	Justicia Organizacional	Correlación Coeficiente	1,000	,753**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Engagement	Correlación Coeficiente	,753**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

En la tabla 14 se muestra la relación significativa entre la variable justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C; en la cual se observa que, el coeficiente de correlación Spearman's rho fue positiva y altamente significativa ($\rho = 0.753$, $p < 0.05$). Es decir, a mayor justicia organizacional en los trabajadores, mayor Engagement laboral en los trabajadores de Rotapel S.A.C. Asimismo, a menor justicia organizacional, menor Engagement, debido que ambas variables tienen una relación directa.

Hipótesis Derivada 1

Ho: No Existe relación significativa entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C

Ha: Existe relación significativa entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 15

Relación entre la justicia Distributiva y el Engagemen laboral

		Correlativos	
		Justicia	Engagement
Spearman's rho	Justicia Distributiva	Correlación Coeficiente	1,000
		Sig. (2-tailed)	,726**
	Engagement	N	.
			,000
	Justicia Distributiva	Correlación Coeficiente	50
		Sig. (2-tailed)	50
Engagement	N	,726**	
		1,000	

En la tabla 15, se muestra la relación entre la justicia distributiva y el Engagement de los trabajadores de la empresa Rotapel S.A; en la cual se observa que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue de 0.726 y el p valor de 0.000 menor a $p < 0.05$, lo que indicó que existe relación directa entre la justicia distributiva y el Engagement. Por lo que se concluye que, dichas variables tienen una relación directa y altamente significativa, de manera que, a mayor justicia distributiva mayor Engagement laboral en los trabajadores.

4.2.3. Hipótesis Derivada 2.

- Ho: No Existe relación significativa entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C
- Ha: Existe relación significativa entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 16

Relación entre justicia procedimental y el Engagement laboral

		Correlativos		
			Justicia	Engagement
Spearman's rho	Justicia procedimental	Correlación Coeficiente	1,000	,704**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Engagement	Correlación Coeficiente	,704**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

En la tabla 16 se muestra la relación entre la justicia procedimental y el Engagement de los trabajadores de la empresa Rotapel S.A; en la cual se observa que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue 0.704 y el p valor tuvo un resultado de 0.000 menor a $p < 0.05$, lo que indicó que existe una relación directa y altamente significativa entre la justicia procedimental y el engagement laboral. En conclusión, a mayor justicia procedimental mayor engagement laboral.

4.2.4. Hipótesis Derivada 3.

Ho: No Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C

Ha: Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17

Relación entre la justicia interpersonal y el Engagement

Correlativos				
			Justicia	Engagement
Spearman's rho	Justicia interpersonal	Correlación Coeficiente	1,000	,695**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Engagement	Correlación Coeficiente	,695**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

En la tabla 17, se observa la relación entre la justicia interpersonal y el Engagement de los trabajadores de la empresa Rotapel S.A; en la cual el coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue de 0.695 y el p valor de 0.000 menor a $p < 0.05$, lo que indicó la relación entre la justicia informativa y el egagement laboral, entonces se concluye que existe una relación directa alta y significativa entre las variables, de manera que a mayor justicia interpersonal mayor Engegement laboral.

4.2.5. Hipótesis Derivada 4.

Ho: No Existe relación significativa entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.C

Ha: Existe relación significativa entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18

Relación entre la justicia organizacional y el Engagement laboral

		Correlativos		
			Justicia	Engagement
Spearman's rho	Justicia organizacional	Correlación Coeficiente	1,000	,562**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Engagement	Correlación Coeficiente	,562**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

La tabla 18 muestra la relación entre la justicia informativa y el Engagement de los trabajadores de la empresa Rotapel S.A; en la cual el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de, 0.562 y el p valor, 0.000 menor a $p < 0.05$, lo que indicó que existe correlación entre la justicia informativa y el Engagement laboral. Por lo tanto, se concluye que, dichas variables tienen una relación directa media y significativa; es decir, a mayor justicia informativa, mayor Engagement laboral.

4.2. Discusión

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y Engagement laboral. En relación a este aspecto, los resultados obtenidos dejaron en evidencia que, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, mostró un resultado de 0.726 y con un p valor de 0.000. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Chávarry (2017), quien concluyó que la justicia organizacional y el Engagement laboral se relacionan de manera directa, dejando en evidencia que, a mayor justicia organización, mayor Engagement laboral. Asimismo, Martinez, y Sánchez (2015)

señalan que, la justicia organizacional tiene efecto o es predictor de Engagement laboral la cual hace referencia a los procesos de compartir información relevante con todos sus miembros de la organización. Por su parte, Ordinola y López (2018) encontró que, la justicia organizacional se correlaciona con el compromiso con más fuerza que otros valores personales. Asimismo, Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) hacen mención que, la justicia organizacional fomenta el Engagement en los empleados, teniendo en cuenta que las percepciones de justicia actúan como un agente motivador de forma instrumenta.

En cuanto al primer objetivo específico, que consistió en determinar la relación que existe entre la justicia distributiva y el Engagement laboral, se halló una correlación fuerte y significativa, con un Rho de Spearman de 0.726 y un p. valor de 0.000, se halló que, existe una relación positiva alta entre la justicia distributiva y el Engagement, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.726 y el p valor de 0.000. este resultado se condice con los encontrados por Ordinola y López (2018), quienes realizaron una investigación en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este (APCE). Encontrando que, existe una relación positiva y significativa entre la justicia distributiva y el Engagement; es decir a mayor justicia distributiva, mayor Engagement. Además, este resultado se asemeja al encontrado por Mladinic y Isla (2002), quienes mencionan que, la justicia distributiva es un sólido predictor del compromiso de continuidad, considerando que las distribuciones no equitativas causan emociones negativas, haciendo que las personas cambien su conducta. Asimismo, Biswas et al., (2013), apoya la relación entre justicia distributiva y Engagement laboral, indicando que la ausencia de percepciones de justicia, los empleados pueden sufrir de falta de compromiso en el trabajo, lo que conduce al estrés y al agotamiento. Estos resultados confirman lo expuesto por Adams (1965), quien provee las bases para explicar cómo las percepciones de justicia

(distributiva y procedimental) que se sustentan en los recursos instrumentales y económicos (recompensas y/o bonificaciones), influyen en el Engagement de los empleados.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos mostraron que, existe una relación positiva alta entre la justicia procedimental y el Engagement, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue de 0.704, con un p valor de 0.000. Este resultado es similar al encontrado por Chávarry (2017), quien evaluó la justicia procedimental y el compromiso laboral en los servidores del SENAHMI; encontrando que, la justicia procedimental y el Engagement se relacionan de manera directa. Según Rodríguez et al., (2014), la justicia organizacional puede fomentar el Engagement en los empleados, dado que, las percepciones de justicia pueden ser consideradas como un agente motivador de forma instrumental. Por su parte, Quezada (2017) sostiene que, las percepciones de justicia procedimental se relacionan positivamente con el compromiso efectivo, ya que tienen a generar afectos positivos, motivándolos a identificarse y comprometerse de la misma manera. Del mismo modo, Ferreira (2004) asegura que, la justicia procedimental es la faceta de la justicia con mayor poder predictivo del compromiso organizacional.

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró que, existe una relación positiva significativa entre la justicia interpersonal y el Engagement. Este resultado es similar a los de Chávarry (2017), en el que la justicia interpersonal y el Engagement se relacionan de manera directa, ya que el coeficiente Rho de Spearman fue de = 0,299 y el p valor >0.05, es decir, a mayor justicia interpersonal, mayor compromiso laboral. Al respecto, Rodríguez et al., (2014) menciona que, la teoría del intercambio de Blau (1964) indica que, las personas establecen y mantienen relaciones por el interés personal de recibir y mantener un beneficio relacional, a través del intercambio social; por consiguiente, la justicia interpersonal e informacional

influye en el Engagement de los empleados, al percibir este intercambio como un recurso social.

Por último, en cuanto al cuarto objetivo específico, los resultados mostraron que, existe relación entre la justicia informativa y el Engagement laboral, ya que se encontró una correlación fuerte y significativa con un Rho de Spearman de 0.562 y un p. valor de 0.000, Por lo tanto, a mayor comunicación fluida e información clara entre los trabajadores, mayor Engagement laboral. No obstante, este resultado no se condice a lo encontrado por Chavarry (2017), ya que, el Rho de Spearman fue de = 0,364 y el p valor >0.05, es decir, que la justicia interpersonal relaciona de manera directa y baja con el compromiso laboral. Es por ello, que la teoría del intercambio social de Blau (1964, citado por Rodríguez et al., 2014) señala que, las personas establecen y mantienen relaciones por el interés personal de recibir y mantener un beneficio relacional, entonces la justicia interpersonal e informacional influye en el Engagement de los empleados, al percibir este intercambio como un recurso social.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Después de interpretar los resultados, se concluye lo siguiente:

- a) En cuanto al objetivo general se concluye que, existe relación significativa entre la justicia organizacional y el Engagement laboral, en los trabajadores de la empresa Rotapel S.A.
- b) Respecto al primer objetivo se concluye que, existe relación significativa entre la justicia distributiva y el Engagement laboral; por lo tanto, a mayor distribución equitativa respecto a remuneraciones, incentivos, promociones, entre otros, mayor Engagement positivo en los trabajadores de la empresa Rotapel S.A.
- c) En cuanto al segundo objetivo específico se concluye que, existe relación significativa entre la justicia procedimental y el Engagement laboral, ya que existe un proceso justo de distribución de recompensas entre los trabajadores de la empresa Rotapel S.A.
- d) En relación con el tercer objetivo específico se encontró que, existe relación significativa entre la justicia interpersonal y Engagement laboral, ya que los trabajadores de la empresa Rotapel S.A, reciben un buen trato interpersonal en cuanto a las prácticas organizacionales.
- e) Por último, el cuarto objetivo específico se concluye que, existe relación significativa entre la justicia informativa y el Engagement laboral, ya que existe una comunicación fluida e información clara entre los trabajadores de la empresa de Rotapel S.A.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda lo siguiente:

- a) Realizar investigaciones con una población más grande, para obtener mejores resultados sobre la relación de la justicia organizacional y Engagement laboral, ya que es un tema poco investigado a nivel nacional.
- b) En cuanto a la justicia distributiva, se recomienda a la empresa mantener una distribución justa de la remuneración, estímulos u otros aspectos económicos o no económicos, frente a sus trabajadores, puesto que, la posibilidad de incrementar la escala de incentivos y/o beneficios, incrementará el Engagement laboral actual en sus trabajadores.
- c) Con respecto a la justicia procedimental, se recomienda implementar un lugar de sugerencias o aportes del personal, con el fin de incrementar el nivel de equidad en cuanto a la percepción que tiene personal hacia los directivos de la empresa.
- d) En cuanto a la justicia interpersonal, se recomienda elaborar un plan de capacitación para los directivos de la empresa, con el objetivo de mejorar el trato y manejo del talento humano.
- e) Por último, respecto a la justicia informacional, se recomienda aplicar técnicas de comunicación para mejorar el flujo de información del personal de producción, hacia los directivos de la empresa Rotapel.

Referencias

- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange* (pp. 267–299). pp. 267–299.
- Aguilar, T. (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo). un modelo teórico-conceptual* *teresita*.
- Akihito, S., & Schaufeli, W. B. (2008). *work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*.
- Alves, J. (2015). *El modelo burnout-engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia*.
- Aristóteles. (2009). *Ética a nicómaco. clásicos políticos*, 174. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Bakker, A. B., & Demerouti, e. (2013). *la teoría de las demandas y los recursos laborales. revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Schaufeli, w. b., leiter, m. p., & taris, t. w. (2008). *work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Benítez, R. (2014). *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. el caso de la asociación malagueña en favor de las personas con discapacidad intelectual-aspromanis*.
- Biswas, S., Arup, V., & Ramaswami, A. (2013). *Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: a field study in india. the international journal of human resource management*, 24(8), 1570–1587. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725072>

- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *journal of applied psychology*, 94(2), 445–464. <https://doi.org/10.1037/a0013935>
- Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo : antecedentes y resultados organizacionales*.
- Caballero, F. (2006). La teoría de la justicia de john rawls. *revista de ciencias sociales de la universidad iberoamericana*, 1(2), 1–22.
- Cárdenas, T. de J. (2013). *El engagement y los factores que lo integran*. 93–97.
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo).un estudio instrumental. *psicogente*, 17(32), 294–306.
- Castaño, A. (2012). *Vivir la justicia, según san pablo*. 1–18.
- Chávarry, A. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú – senamhi , lima - 2017*.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *journal of applied psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Consiglio, C., Borgogni, I., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. (2015). *What makes employees engaged with their work? the role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time*. <https://doi.org/10.1108/cdi-03-2015-0045>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *ciencia & trabajo*, 17(52), 37–42. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100008>
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice.

academy of management perspectives, 21, 34–48.

<https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>

De boer, E., Bakker, A., Syroit, J., & Schaufeli, W. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *journal of organizational behavior*, 23(2), 181–197.

<https://doi.org/10.1002/job.135>

Desiano, F. (2010). *Conversión ... y compromiso con cristo*.

Díaz, L., Barbaranelli, C., & Moreno, B. (2014). Spanish version of colquitt's organizational justice scale. *psicothema*, 26(4), 538–544. <https://doi.org/10.7334/psicothema2014.110>

Diez, E., & Cejas, M. (2010). *Docentes engagement: caso (escuela de relaciones industriales)*.

Grau Gumbau, R., Salanova soria, m., schaufeli, w., peiró silla, j., & llorens gumbau, s. (2000). desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117–134.

Guevara, M. (2015). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en el banco de la nación del Perú*, . 1, 40–51.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. retrieved from file:///c:/users/youhe/downloads/kdoc_o_00042_01.pdf

Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera*. 81.

Javed, Z., & tariq, S. (2015). *perceived organizational justice*. x(1).

Lasso, l. (2015). *Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones x e y. el caso de una empresa de servicios profesionales*.

Leiter, M., & Bakker, A. (2010). Where to go from here : integration and future research on work

- engagement. *work engagement: a handbook of essential theory and research*, (march), 102–117. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242>
- López, A., & Frías, M. (2014). *Justicia procedimental y aceptación al tratamiento psicológico de los adolescentes que infringieron la ley penal procedural justice and responsiveness to psychological treatment of juvenile delinquents*. 4(1), 52–66.
- Mejía, A., Jaramillo, M., & Bravo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. in *guillermo de ockham: revista científica* (vol. 4). <https://doi.org/10.21500/22563202.487>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *psykhe*, vol. 11, n^a 2, 171-179, p. 9.
- Moore, W., Stackebrandt, W., Kandler, O., Colwell, R., Krichevsky, M., Truper, H., ... Moore, I. (1987). Report of the ad hoc committee on reconciliation of approaches to bacterial systematics. *international journal of systematic and evolutionary microbiology*, 37(4), 463–464. <https://doi.org/10.1099/00207713-37-4-463>
- Omar, A. (2008). Justicia organizacional, individualismo - colectivismo y estrés laboral. *psicología y salud universidad veracruzana*, 18, 165–179.
- Omar, A. (2015). Justicia organizacional. *psicología industrial-organizacional. una visión latinoamericana*, (january).
- Ordinola, P., & López, g. (2018). *Escuela profesional de administración*.
- Osorio, S. (2010). John rawls: una teoría de justicia social su prdensión de validez para una sociedad como la nuestra. *revista de relaciones internacionales, estrategia y seguridad*, 5(1)(1), 137–159.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. prentice hall / pearson.

- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *revista colombiana de ciencias sociales*, 7(1), 201. <https://doi.org/10.21501/22161201.1540>
- Portanlanza, C., Ávila, M., & Duque, E. (2017). *Una institución de educación superior en ecuador evaluation of engagement in workers of an institution of higher education in ecuador*. 4(4), 1–26.
- Rahim, M. A., Magner, N., & Shapiro, d. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: what justice perceptions, precisely? *international journal of conflict management*, 11(1), 5. <https://doi.org/10.1108/eb022832>
- Rodríguez, R., martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *universitas psychologica*, 13(3), 961–974. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.joet>
- Rodríguez, R., sánchez, Y., & Martínez, M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la utrecht work engagement scale en una muestra de trabajadores en puerto rico. *universitas psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-4.appu>
- Ruiz, J. (2013). Organizational commitment.: a personal and business value in the internal marketing. *revista de estudios empresariales. segunda época*, 1(1), 67–86.
- Salanova, M, & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *estudios financieros*, vol. 261, pp. 109–138. retrieved from <http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/el-engagement-de-los-empleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos>
- Salanova, M, & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*.
- Salanova, Marisa, & Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*.

- Salcedo, P. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una pyme*.
- Salvador García, M. (2017). *Estructura, alcance y significado de la teoría de la justicia*. 1–29.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. esic.
- Schaufeli, W. (2017). *Applying the job demands-resources model: a “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout*.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *journal of organizational behavior j. organiz. Behav*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Serrano, E. (2005). La teoría aristotélica. *isonomía : revista de teoría y filosofía del derecho*, 22(22), 123–160.
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). *Utrecht work engagement scale*.
- Williams, M. (1996). *Teología de mateo*.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. Florida: American Psychological.
- Rojas Dávila , M. A. (2003). *Técnicas estadísticas paramétricas y no paramétricas equivalentes: resultados comparativos por simulación* . Guayaquil-Ecuador: Politécnica .

Anexos

Anexo 1. Instrumento de justicia organizacional

El presente cuestionario tiene el objetivo de recopilar información para el desarrollo de una tesis, cuya temática tratada es la justicia organizacional de los trabajadores del área operativa de la empresa Rotapel S.A. Para cuyo efecto, se le agradece la veracidad de sus respuestas, pues así los exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Totalmente en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Marquen con una **X** en el número que corresponda a su respuesta

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
Justicia distributiva					
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?					
Justicia procedimental					
1. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?					
2. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?					
3. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?					
4. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?					
5. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?					
6. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?					
7. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?					
Justicia interpersonal					
1. ¿Te has sentido tratado de manera educada?					
2. ¿Te has sentido tratado con dignidad?					
3. ¿Te has sentido tratado con respeto?					
4. ¿Has evitado chistes o comentarios inapropiados?					
Justicia informativa					
1. ¿Tu directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?					
2. ¿Te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					
3. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?					
4. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
5. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?					

Anexo 2. Instrumento de Engagement en el trabajo

El siguiente cuestionario tienen como finalidad el recojo de información sobre el bienestar laboral con fines académicos. Siendo así, por favor lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X respondiendo con total veracidad teniendo en cuenta la escala de 0 al 6. La información que proporcionará será confidencial.

Nunca	Algunas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Vigor		1	2	3	4	5
1	Usted en su trabajo se siente lleno de energía					
2	Usted es fuerte y vigoroso(a) en su trabajo					
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar					
4	Usted puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
5	Usted es muy persistente en trabajo					
6	Cuando las cosas no van bien, usted continúa trabajando					
Dedicación						
7	Su trabajo está lleno de significado y propósito					
8	Usted está entusiasmado(a) con su trabajo					
9	Su trabajo le inspira					
10	Usted se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza					
11	Considera usted que su trabajo es retador					
Absorción						
12	El tiempo vuela cuando usted está trabajando					
13	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted					
14	Es feliz cuando está absorto en su trabajo					
15	Está inmerso en su trabajo					
16	Se “deja llevar” por su trabajo					
17	Le es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Titulo	Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Tipo de estudio	Diseño	Muestra
<p>Justicia organizacional y Engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A.</p>	<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Objetivos específicos. Identificar la relación que existe entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la justicia organizacional y Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Hipótesis Derivadas. Existe relación significativa entre la justicia distributiva y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Existe relación significativa entre la justicia procedimental y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p> <p>Existe relación significativa entre la justicia informativa y el Engagement laboral en la empresa Rotapel S.A.</p>	<p>El presente trabajo corresponde a un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional.</p>	<p>El diseño de la investigación es no experimental y transversal.</p>	<p>La población del presente estudio está conformada por 70 trabajadores que laboran en el área operativa de la empresa Rotapel S.A.</p>

Anexo 4. Validación de los instrumentos

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: *Justicia organizacional y engagement laboral en la empresa Refrigerado Fisholgo e hijos S.A.C*

INSTRUCCIÓN:
Sírvese encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): *09/08/2018* Firma: *[Signature]*

Validado por: *Kelly Muñoz Rojas*

Grado Académico: *Mg*

Institución: *upeu* Ciudad/País: *Lima*



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: Engagement en el Trabajo

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?*
7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?*

Fecha (d/m/a): Firma: Ricardo Jarama Soto

Validado por: Ricardo Jarama Soto

Grado Académico: Magister

Institución: Ciudad/País:



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: Justicia Organizacional

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): Firma: Ricardo Jarama Soto

Validado por: Ricardo Jarama Soto

Grado Académico: Magister

Institución: Ciudad/País:



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: Justicia Organizacional

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? Ninguno
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? Ninguno

Fecha (d/m/a): 02/09/20 Firma: [Firma]

Validado por: Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Grado Académico: Doctor en Administración

Institución: Universidad Peruana Unión Ciudad/País: Lima, Perú



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: Engagement en el trabajo

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? Ninguno
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? Ninguno

Fecha (d/m/a): 02/09/20 Firma: [Firma]

Validado por: Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Grado Académico: Doctor en Administración

Institución: Universidad Peruana Unión Ciudad/País: Lima, Perú