

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la
Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima –2023**

Para optar : El Título profesional de Licenciada en Administración

Autor(a) : Bach. Adm. MALY ELIANA RAMIREZ RODRIGUEZ

Asesor : Dr. Aguado Riveros , Uldarico Inocencio

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : De 03.10.2023 a 02.10.2024

Huancayo – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN SALUD, LIMA – 2023

PRESENTADA POR:

Bach. Adm. Ramírez Rodríguez, Maly Eliana

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY
DR.

PRIMER
MIEMBRO : VASQUEZ RAMIREZ, MICHAEL RASER
MG.

SEGUNDO
MIEMBRO : GUTIERREZ OZEJO, PEDRO LUIS
DR.

TERCER
MIEMBRO : MARTINEZ VITOR, PAUL DENIS
MTRO.

Huancayo, 29 de agosto del 2024.

**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN SALUD, LIMA –
2023**

Dedicatoria.

Dedico el presente trabajo a mi compañera, mi talentosa Malú, a la personita que me reta para seguir superándome día a día mi hijo Benjamín, a mi hermana Kenia, que con sus palabras me impulsó a seguir adelante y a la vida que me regala estas oportunidades de continuar creciendo.

Agradecimientos.

Agradezco a las personas que hicieron posible que esta tesis se pueda concluir satisfactoriamente, entre ellos a mis compañeros de trabajo que me apoyaron con sus aportes y a mi asesor el Dr. Uldarico Aguado por sus enseñanzas.

Maly.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0292 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. RAMIREZ RODRIGUEZ MALY ELIANA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **28/06/2024**; con **135 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 de junio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MAÑTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores
de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima –
2023**

Para optar : Título profesional de Licenciada en Administración
Autor(a) : Bach. Adm. MALY ELIANA RAMÍREZ RODRÍGUEZ
Asesor : Dr. Aguado Riveros , Uldarico Inocencio
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y
Culminación : De 03.10.2023 a 02.10.2024

Huancayo – Perú
2023

ASESOR:

DR. AGUADO RIVEROS, ULDARICO INOCENCIO

Introducción

La presente investigación se centra en el estudio sobre justicia organizacional y el engagement laboral. La justicia organizacional se entiende como la percepción que tienen los trabajadores sobre lo justo o no en los procesos, toma de decisiones y la distribución de recursos dentro de una organización (Quezada, 2019); y en cuanto al engagement laboral se refiere a la conexión psicológica positiva que tienen los trabajadores con su organización (Huamán y Torres, 2023). Para ahondar mejor, la problemática radica en la percepción negativa o injusta que tienen los trabajadores hacia su organización, perjudicando su buen desenvolvimiento y aporte a la misma. Las personas que experimentan situaciones de injusticia dentro de un contexto laboral, son los más propensos a presentar problemas psicológicos, desmotivación y muchas veces pierden esa conexión emocional con su organización, lo que a la larga puede provocar situaciones incómodas tanto para el trabajador y para la empresa.

La investigación sobre esta problemática social se realizó por el interés de proporcionar una mejor comprensión sobre la justicia organizacional asociado al engagement laboral, mediante el análisis de datos y la búsqueda bibliográfica. Esto permitió establecer la relación entre las variables, y entender su comportamiento a futuro, a fin de poder identificar áreas de mejora dentro del proceso de la gestión del potencial humano, para generar el bienestar de los trabajadores y de la organización en general.

La investigación se realizó en la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud (INS) situada en el epicentro de un entorno dinámico y crucial para la mejora continua de los servicios médicos y científicos. En este escenario, la interacción entre los principios de justicia organizacional, que engloban la equidad, la imparcialidad y el respeto en las relaciones laborales; y el grado de engagement laboral, que refleja el nivel de involucramiento, felicidad y energía que los trabajadores dedican a sus tareas, cobra una relevancia innegable. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo general

establecer la relación existente entre la justicia organizacional y el engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del INS, Lima, durante el periodo 2023.

Respecto al marco metodológico se empleó el método científico, ya que contiene una serie de procedimientos que permitirán abordar el problema de manera objetiva y rigurosa, asimismo, se utilizó el método estadístico y el hipotético – deductivo, que permitieron llevar a cabo el contraste de las hipótesis. El nivel de investigación fue correlacional de tipo básica, diseño no experimental y transeccional. En cuanto al tamaño de la población estuvo conformada por 56 trabajadores contratados bajo la modalidad CAS y Nombrados, además, la muestra fue censal, debido a que la población es pequeña; finalmente, la técnica de recolección de datos utilizado fue la encuesta (instrumento: cuestionario).

El desarrollo de la investigación consta en V capítulos, las cuales se presentarán en el siguiente orden:

Capítulo I planteamiento del problema, se realizó la descripción de la realidad problemática, delimitación (espacial, temporal y conceptual) y la formulación del problema general y específico; así como también, la justificación (social, teórica y metodológica) y los objetivos generales y específicos.

Capítulo II marco teórico, se realizó la búsqueda bibliográfica en diversos repositorios académicos de Universidades, y se presentó cinco antecedentes nacionales y cinco internacionales; asimismo, las bases teóricas de ambas variables y el marco conceptual (de las variables y dimensiones).

Capítulo III hipótesis, esta sección contiene la formulación de la hipótesis tanto general y específicas, seguido a ello, se presentó la tabla de operacionalización de variables, donde consta de las dimensiones, indicadores que posteriormente dieron lugar al diseño del cuestionario.

Capítulo IV metodología, se mencionó el método a utilizar, tipo, nivel y diseño de investigación; también se delimitó población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de acopio de datos, técnicas de procesamientos y análisis de datos, y, por último, aspectos éticos de la investigación que fueron tomados en cuenta en todo momento durante el proceso de estudio.

Capítulo V resultados, donde se presentaron los resultados descriptivos por cada variable y sus dimensiones, luego los resultados del análisis inferencial que comprendieron el contraste de las hipótesis. Todo ello dio pase al análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones finales.

Finalmente, las referencias bibliográficas ordenadas alfabéticamente de acuerdo al estilo de redacción APA; además, se presentó el apartado anexos, en el cual se adjunta lo siguiente: la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización de instrumento, el instrumento de investigación, la data de procesamiento de datos, consentimiento informado y evidencias del trabajo de campo.

El autor.

Contenido

Hoja de aprobación de los jurados	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.	v
Asesor	ix
Introducción	x
Contenido.....	xiii
Contenido de Tablas	xvii
Contenido de Figuras	xviii
Resumen.....	xix
Abstract.....	xx
Capítulo I	19
Planteamiento del Problema	19
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	19
1.2. Delimitación del Problema.....	25
1.2.1. Delimitación Espacial	25
1.2.2. Delimitación Temporal	25
1.2.3. Delimitación Conceptual	25
1.3. Formulación del Problema	26
1.3.1. Problema General.....	26
1.3.2. Problemas Específicos	26

1.4. Justificación.....	27
1.4.1. Justificación Social	27
1.4.2. Justificación Teórica	28
1.4.3. Justificación Metodológica	28
1.5. Objetivos	29
1.5.1. Objetivo General.....	29
1.5.2. Objetivos Específicos.....	29
Capítulo II.....	30
Marco Teórico.....	30
2.1. Antecedentes	30
2.1.1. Antecedentes Nacionales	30
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	34
2.2. Bases Teóricas.....	37
2.2.1. Justicia Organizacional	37
2.2.2. Engagement Laboral	54
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	68
2.3.1. Justicia Organizacional	68
2.3.2. Engagement Laboral	69
Capítulo III.....	70
Hipótesis	70
3.1. Hipótesis General	70

3.2. Hipótesis Específicos	70
3.3. Variables.....	72
Capítulo IV.....	73
Metodología	73
4.1. Método de Investigación	73
4.2. Tipo de Investigación	74
4.3. Nivel de Investigación.....	75
4.4. Diseño de Investigación	75
4.5. Población y Muestra.....	76
4.5.1. Población.....	76
4.5.2. Muestra	77
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	77
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.....	77
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	78
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	80
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	81
Capítulo V.....	83
Resultados	83
5.1. Descripción de Resultados	84
5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Justicia Organizacional.....	84
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Engagement Laboral.....	89

5.2. Contraste de Hipótesis.....	94
5.2.1. Prueba de Normalidad.....	94
5.2.2. Prueba de Hipótesis General.....	96
5.2.3. Prueba de las Hipótesis Específicas.....	98
Análisis y Discusión de Resultados	104
Conclusiones.....	110
Recomendaciones	112
Referencias Bibliográficas	114
ANEXOS	119
Anexo N°01: Matriz de Consistencia	120
Anexo N°02: Matriz de Operacionalización de Variables.....	121
Anexo N°03: Matriz de Operacionalización del Instrumento	122
Anexo N°04: Instrumento de Investigación.....	124
Anexo N° 05: La data de Procesamiento de Datos	126
Anexo N°06: Consentimiento Informado	132
Anexo N°07: Evidencias de la Aplicación del Cuestionario	133

Contenido de Tablas

Tabla 1 Competencias psicosociales de los trabajadores Engaged.....	64
Tabla 2 Cuadro de operacionalización de variables	72
Tabla 3 Tamaño poblacional.....	76
Tabla 4 Criterios de interpretación	79
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	79
Tabla 6 Puntos porcentuales de la variable justicia organizacional.....	84
Tabla 7 Puntos porcentuales de la dimensión justicia distributiva	85
Tabla 8 Puntos porcentuales de la dimensión justicia de procedimiento.....	87
Tabla 9 Puntos porcentuales de la dimensión justicia interaccional.....	88
Tabla 10 Puntos porcentuales de la variable engagement laboral	89
Tabla 11 Puntos porcentuales de la dimensión vigor.....	91
Tabla 12 Puntos porcentuales de la dimensión dedicación.....	92
Tabla 13 Puntos porcentuales de la dimensión absorción	93
Tabla 14 Pruebas de normalidad.....	95
Tabla 15 Baremo de interpretación rho de Spearman.....	96
Tabla 16 Correlación entre justicia organizacional y engagement laboral	97
Tabla 17 Correlación entre justicia distributiva y engagement laboral	98
Tabla 18 Correlación entre justicia de procedimiento y engagement laboral.....	100
Tabla 19 Correlación entre justicia de interacción y engagement laboral	102

Contenido de Figuras

Figura 1 Participación laboral.....	21
Figura 2 Participación laboral según estado civil.	21
Figura 3 Resultados de la encuesta realizada al personal CAS	24
Figura 4 Resultados de la encuesta realizada al personal nombrado	24
Figura 5 Elementos de la percepción de justicia organizacional	45
Figura 6 Modelo de la Justicia Organizacional.....	49
Figura 7 Componentes del Modelo DRL.....	57
Figura 8 Modelo JD-R	59
Figura 9 Resultados porcentuales de la variable justicia organizacional.....	84
Figura 10 Resultados porcentuales de la dimensión justicia distributiva	86
Figura 11 Resultados porcentuales de la dimensión justicia de procedimiento.....	87
Figura 12 Resultados porcentuales de la dimensión justicia interaccional.....	88
Figura 13 Resultados porcentuales de la variable engagement laboral	90
Figura 14 Puntos porcentuales de la dimensión vigor	91
Figura 15 Resultados porcentuales de la dimensión dedicación.....	92
Figura 16 Resultados porcentuales de la dimensión absorción	94

Resumen

Tras la problemática planteada ¿Cuál es la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?, se persiguió el logro del objetivo general de investigación que consistió en establecer la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima durante el periodo 2023. Dentro de campo metodológico, la investigación fue de tipo básico, nivel correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue censal siendo un total de 56 trabajadores contratados bajo la modalidad CAS y nombrados, asimismo, el cuestionario fue el instrumento de recolección de datos utilizado y como técnica la encuesta. El resultado obtenido de análisis descriptivo respecto a la variable justicia organizacional fue que, del total de trabajadores encuestados, arroja que existe prevalencia de justicia organizacional en niveles altos con un valor porcentual de 64.3% (36); y, por otro lado, respecto a la variable engagement laboral se encontró que el 80.4% (45) de los colaboradores experimentan niveles medios de engagement laboral. Finalmente, la presente investigación concluye que, existe relación significativa y directa ($r_s=0.590$; $p < 0.05$) entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, la fuerza de correlación rho de Spearman es moderada, por este motivo, se recomienda a la institución analizar los puntos débiles que disminuyen la percepción de justicia laboral entre los servidores de la mencionada dirección, para tomar las acciones que correspondan a fin de fortalecer y mejorar la percepción de la justicia laboral y crezca el engagement laboral.

Palabras clave: Percepción, engagement y justicia.

Abstract

Following the problem posed, What is the relationship between organizational justice and work engagement in the workers of the Directorate of Research and Innovation in Health, Lima - 2023?, the general objective of the research was to establish the relationship between organizational justice and work engagement in the workers of the Directorate of Research and Innovation in Health, Lima during the period 2023. Within the methodological field, the research was of basic type, correlational level with non-experimental and cross-sectional design. The sample was a census sample with a total of 56 workers hired under the CAS modality and appointed; likewise, the questionnaire was the data collection instrument used and the survey was the technique used. The result obtained from the descriptive analysis with respect to the organizational justice variable was that, of the total number of workers surveyed, there is a prevalence of organizational justice at high levels with a percentage value of 64.3% (36); and, on the other hand, with respect to the work engagement variable, it was found that 80.4% (45) of the collaborators experience medium levels of work engagement. Finally, this research concludes that there is a significant and direct relationship ($r_s=0.590$; $p < 0.05$) between organizational justice and work engagement in the workers of the Health Research and Innovation Department, the strength of Spearman's rho correlation is moderate, for this reason, it is recommended that the institution analyze the weak points that decrease the perception of work justice among the employees of the aforementioned department, to take the corresponding actions to strengthen and improve the perception of work justice and increase work engagement.

Key words: Perception, engagement and justice

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad las organizaciones afrontan grandes desafíos en la gestión del talento humano, más aún después de la crisis sanitaria Covid – 19, ya que las personas han cambiado de percepción y nada es como antes; no obstante, una buena gestión conllevará a buenos resultados para la organización, en ese sentido, el factor clave para lograrlo son los colaboradores, quienes tienen que participar activamente en el cumplimiento de metas y objetivos, y, para ello dicho trabajador tiene que tener una conexión psicológica fortalecida con su organización. (Quezada, 2019)

La justicia organizacional es un constructo muy estudiado a nivel internacional en diferentes contextos por las ciencias sociales, puesto que tiene una gran importancia para la competitividad organizacional. Es así que, en un estudio realizado en México por Vásquez y Aranda (2019) los resultados revelaron que en “un 65.8% la justicia organizacional actúa como un estresor directo o indirecto entre la relación de otros factores y la presencia de estrés laboral en trabajadores del sector público” (p.02).

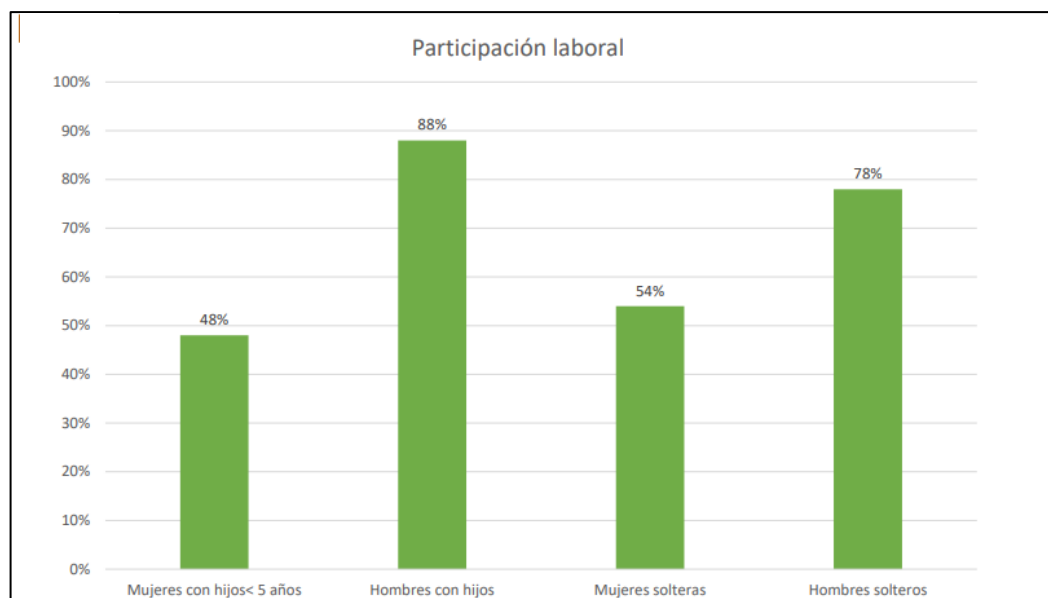
Asimismo, este constructo tiene como componente principal la justicia distributiva, y en estos tiempos se ha reportado diversos problemas sobre la justa asignación de beneficios y recompensas entre los trabajadores de una organización; esto se refleja en los resultados reportados por Organización Internacional del Trabajo (2019) donde revela que “alrededor del 80% de las personas que reciben una remuneración, las mujeres ganan 20% menos que los varones en todo el mundo” (p.105). Además, indica que a pesar que las mujeres tienen mayor nivel de estudios y preparación, son menos recompensadas y reconocidas que los varones en el entorno laboral.

Otro resultado bastante resaltante fue que, en Colombia, de las 191 empresas sometidas a estudio se encontró que, solo el 30% de mujeres ocupan cargos con responsabilidad de tomar decisiones, lo que significa que la mayor parte son varones quienes participan como directivos u otros cargos de mayor responsabilidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Además, el autor afirma que los procedimientos de reclutamiento y selección para la contratación de personal es injusto, debido a que las organizaciones evalúan bajo ciertos criterios que muchas veces no es favorable para las mujeres, y mucho menos si estas tienen hijos. Seguidamente se presenta las cifras estadísticas sobre la participación laboral a nivel internacional.

Figura 1

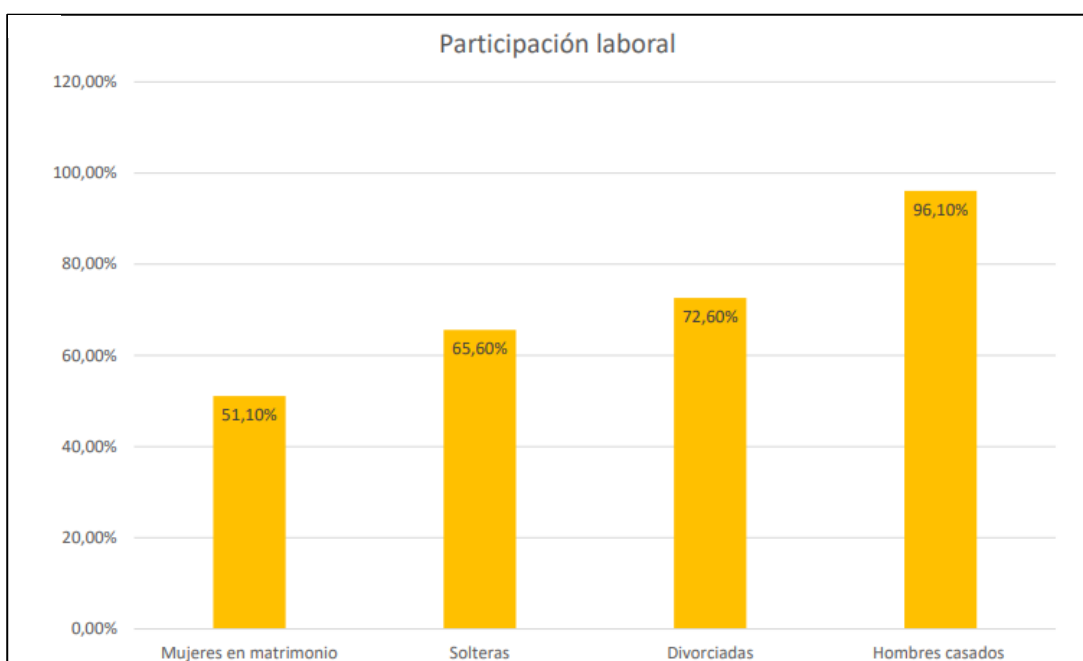
Participación laboral.



Nota: Los hombres son los que mayor participación tienen en el mercado laboral a diferencia de las mujeres. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Figura 2

Participación laboral según estado civil.



Nota: La participación laboral según estado civil, los hombres presentan un nivel alto de participación en el mercado laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Según Cadamuro et al. (2023) realizó un estudio en empresas de Chile y Perú, donde participaron 149 trabajadores, los resultados revelaron que en un 50.2% la asignación de recompensas y demás beneficios es justa entre los trabajadores, no obstante, en cuanto a la justicia de procedimiento e interacción se encontraron cifras menores al 20%.

A nivel nacional, los problemas de justicia organizacional son muy visible en las empresas o entidades de sector público, sin embargo, desde hace mucho tiempo atrás se ha observado que esta problemática se suscita especialmente en entidades públicas. Ya que de acuerdo a lo reportado por Diario Gestión (2020) más del 50% de trabajadores contratados bajo modalidad CAS 1057, Régimen 276 y 728, padecen de injusticia cuando se les asigna beneficios y remuneración, ya que señalan que el procedimiento para brindar incentivos salariales u otros no es correcto y mucho menos meritocráticos.

Asimismo, se ve otra problemática bastante preocupante para las organizaciones, se trata del engagement laboral, este constructo se basa en la conexión psicológica que tiene el colaborador con su organización. De acuerdo a la publicación de Diario Gestión (2020) revela que, en el Perú, el 87% de los responsables de recursos humanos consideran que falta de engagement laboral es el problema principal que afrontan día a día las organizaciones; seguido a ello, se afirma que más del 60% de los mismos no tienen un programa correcto para la medición y perfeccionamiento del engagement laboral. Esto es suscitado debido a que aún en el país existe una brecha amplia sobre la importancia que le dan las organizaciones a este constructo.

A nivel local, encontramos al Instituto Nacional de Salud (INS), quien está encargado de promover, desarrollar y difundir la investigación, las tecnologías y la

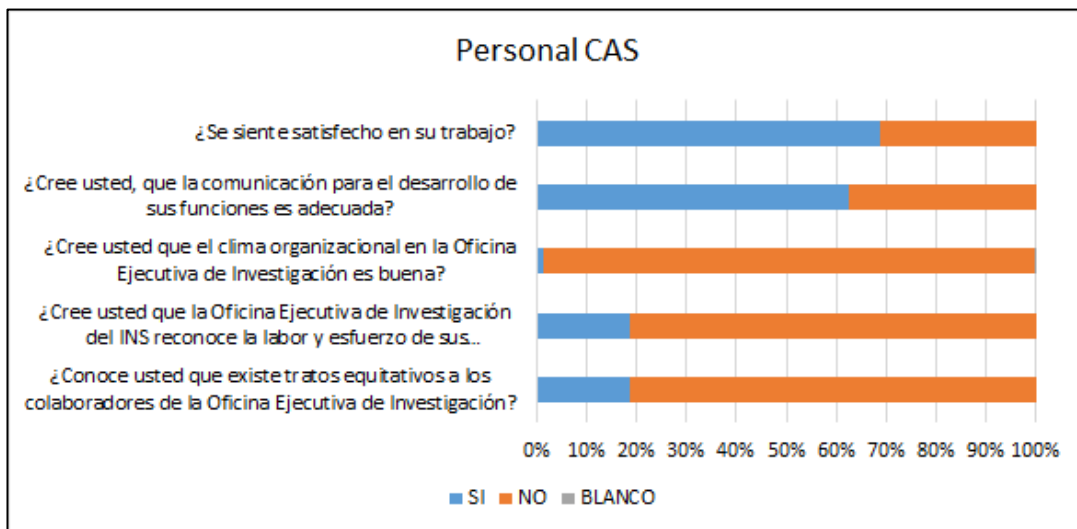
innovación en salud, así como produce bienes y servicios de importancia estratégica para la salud que beneficien a la población del país. Esta institución está conformada por cuatro direcciones, en el presente proyecto de tesis nos enfocaremos en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud.

Se ha visto de cerca los problemas suscitados respecto a la sensación de injusticia organizacional por parte de los trabajadores, esto debido a que las remuneraciones no son distribuidas de forma equitativa entre los mismos, refiriendo que no existe meritocracia y no son reconocidos por su esfuerzo y dedicación a sus labores, además se evidenció que las tareas no son asignadas de forma justa, lo que hace estar saturados a algunos colaboradores y el resto caen en el aburrimiento por contar con tiempos libres; asimismo, se ha observado que los procedimientos para la contratación de un nuevo personal y para la toma de decisiones sobre la promoción del mismo no es justo, ya que muchas veces han demostrado preferencia por algunos candidatos y/o colaboradores; por otro lado, yendo a la parte humana de los líderes de la institución y de algunos trabajadores se ha evidenciado quejas por parte de los colaboradores que no fueron tratados con el debido respeto y mucho menos con amabilidad al momento de recibir órdenes.

Con el propósito de tener un panorama preliminar, se realizó un sondeo general a los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS y Nombrado sobre cómo se sienten en su trabajo, y los resultados fueron los siguientes:

Figura 3

Resultados de la encuesta realizada al personal CAS



Nota: Solo un 20% del total de trabajadores consideran que son tratados de forma justa. Elaboración propia.

Figura 4

Resultados de la encuesta realizada al personal nombrado



Nota: Un 80% del total de trabajadores consideran que son tratados de forma justa.

Elaboración propia.

Los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, al experimentar una situación de injusticia como lo descrito en líneas arriba, no se sienten contentos con sus labores, por el contrario, pierde la energía para continuar con entusiasmo, y tienden a tener poca dedicación en la realización de sus tareas, generando desinterés en el cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

En ese sentido, la presente investigación se enfocó en el estudio sobre la justicia organizacional y el engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud (INS), por lo que, a continuación, se pasa a delimitar y formular el problema de investigación.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se llevó a cabo en la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud (INS), ubicado en Av. Defensores del Morro 2268, distrito de Chorrillos, provincia Lima, departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación Temporal

La presente investigación se desarrolló en el periodo comprendido entre el mes de junio del 2023 al mes febrero del 2024.

1.2.3. Delimitación Conceptual

La presente investigación se delimitó conceptualmente por centrarse en la justicia organizacional y el engagement laboral, así como sus dimensiones correspondientes.

Justicia Organizacional.

Mladinic e Isla (2018) define a la justicia organizacional como una “evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores” (p.36).

Engagement Laboral.

El engagement laboral se define como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción; lo que posibilita que los trabajadores destaquen por sentirse apasionadas, energizadas e involucradas con el trabajo que realizan” (Wood et al., 2018, p.18).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1.

¿Qué relación existe entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?

Problema Específico 2.

¿Qué relación existe entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?

Problema Específico 3.

¿Qué relación existe entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación se justifica socialmente por su relevancia en el bienestar de los trabajadores y la eficiencia organizacional de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud. Un ambiente laboral justo y el fortalecimiento de la conexión positiva entre el trabajador y la organización, no solo trae beneficios para los colaboradores de forma individual, sino que también promueve entornos de trabajo más productivos y saludables. Asimismo, al fomentar ambientes laborales más equitativos y sostenibles tiene un impacto positivo en la vida profesional de las personas y en la sociedad en general.

Los hallazgos de la investigación sobre justicia organizacional y el engagement laboral, contribuyó con una información valiosa para el diseño y/o desarrollo de estrategias específicas que darán lugar a la creación de un ambiente de trabajo más equitativo, colaborativo y satisfactorio. Una mayor comprensión de esta dinámica posibilita la implementación de políticas y prácticas justas que promuevan un sentido de pertenencia, compromiso y motivación en los trabajadores. Estas contribuciones repercuten en la toma de decisiones organizacionales e implementación de políticas que fortalecen la asociación entre justicia organizacional y engagement laboral.

1.4.2. Justificación Teórica

La presente investigación se fundamenta por contribuir en el fortalecimiento del constructo justicia organizacional y el engagement laboral en el contexto organizacional.

La justicia organizacional se sustenta en un sólido fundamento teórico planteado por Mladinic e Isla (2018) inspirado en Adams (1963) y Leventhal (1976), donde abordan este constructo en tres dimensiones justicia distributiva, justicia interaccional y procedimental. Asimismo, el sustento teórico del engagement laboral destaca la conexión emocional, cognitiva y conductual de los colaboradores con su organizacional, tal como lo plantea Wood et al. (2018) inspirado en Kahn (1990); Maslach y Leiter (2016). Los resultados de la presente investigación servirán como fuente de referencia o antecedentes para futuros investigadores en el ámbito de la justicia organizacional y sus implicaciones en el engagement laboral, beneficiando tanto a la comunidad científica como a entidades del sector público.

1.4.3. Justificación Metodológica

El desarrollo de la presente investigación se fundamenta por optar un enfoque riguroso y estructurado, nivel correlacional y diseño no experimental y transversal, que permitió realizar el estudio sobre la relación entre la justicia organizacional y el engagement laboral en los trabajadores. El marco metodológico al cual se hace referencia es el cuantitativo tal como lo plantea Hernández, Fernández, y Baptista (2014), lo cual ha permitido seleccionar cuidadosamente los instrumentos de investigación para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, así como para maximizar la utilidad práctica de los hallazgos.

Asimismo, se aportó con dos cuestionarios con alto nivel de confiabilidad y validados mediante juicio de expertos, además estuvo adaptado para medir tanto la percepción de justicia organizacional como el nivel de engagement laboral de los trabajadores de entidades dentro de la gestión pública.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1.

Identificar la relación que existe entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Objetivo Específico 2.

Analizar la relación que existe entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Objetivo Específico 3.

Fijar la relación que existe entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Según Diaz (2022) en su tesis denominada *Engagement y desempeño laboral de los funcionarios de una Entidad Pública del distrito de Moro*, sustentada para optar el grado de maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano por la Universidad Privada de Moro, Ancash, cuyo objetivo consistió en “determinar si existe relación entre engagement laboral y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro” (p. 11); para ello la metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y descriptivo, asimismo, utilizó el método hipotético deductivo y estadístico; la población estuvo conformado por 36 funcionarios y la muestra fue censal, así como también optaron por utilizar el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La conclusión fue que el engagement laboral se relaciona de forma positiva baja y significativa con el desempeño laboral en los funcionarios de la entidad, además, se encontró que el nivel de engagement laboral en dichos funcionarios se da en un nivel

alto, mientras que su nivel de desempeño es bueno, por tanto, se dedujo que en cierta medida si el engagement en el personal se da en un nivel bajo, el desempeño laboral en los mismos será pésimo.

Chura y Jiménez (2022) en su tesis titulada *Justicia organizacional y estrés laboral en los trabajadores de una Institución Pública de Puno*, sustentado para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión, Lima, tuvo por objetivo “determinar la relación entre la justicia organizacional y el estrés laboral en una institución pública de la ciudad de Puno” (p. 20). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño se desarrolló bajo el modelo no experimental transeccional; asimismo, la muestra estuvo constituida por 122 colaboradores entre rango de edades de 18 a 25 años, quienes participaron en las encuestas, tomando como instrumento de acopio de datos el cuestionario Modelo de escala de Colquit (justicia organizacional) y el Siegrist (estrés laboral). La conclusión principal fue que la justicia organizacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral, ya que el p valor > 0.05 , de igual forma las dimensiones de justicia organizacional no guardan relación significativa con el estrés laboral, lo cual significa que el estrés que experimentan los trabajadores de la institución pública puneña, no afecta en la justicia organizacional de la misma.

Chávez y Portal (2022) en su tesis titulada *Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú*, sustentado para optar el título profesional de licenciada en Psicología por la Universidad César Vallejo, Lima, cuyo objetivo fue “establecer la relación entre justicia organizacional y el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del

Perú” (p. 07). La metodología empleada fue de diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de tipo básica; asimismo, la población estuvo constituido por 19000 efectivos policiales de la Comisaria de tres distritos de la provincia de Lima Metropolitana y la muestra por 466, quienes participaron voluntariamente en las encuestas (instrumento de recolección de datos cuestionario valorización escala tipo Likert). La conclusión más relevante fue que existe relación directa entre justicia organizacional y el engagement laboral ($p < 0.05$, $r_s = 0.729$). Además, se evidenció que las dimensiones de la justicia organizacional: procedimental ($p < 0.05$, $r = 0.617$), distributiva ($p < 0.05$, $r_s = 0.687$), interpersonal ($p < 0.05$, $r_s = 0.700$) e informacional ($p < 0.05$, $r_s = 0.702$) se relaciona de forma directa y significativa con el engagement laboral.

Reyes y Tanta (2021) en su tesis titulada *Justicia organizacional y engagement de los trabajadores en la Empresa Rotapel S.A.*, sustentado para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión, Lima, cuyo objetivo fue “identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en la empresa Rotapen S.A.” (p.15). De acuerdo al marco metodológico el estudio fue de nivel correlacional de tipo básica, diseño no experimental y corte transversal, se utilizó el método hipotético deductivo, estadístico y descriptivo; siendo un estudio censal la población y muestra estuvo constituida por 50 trabajadores de la empresa en mención, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario (Modelo Colquit = justicia organizacional y Modelo Utrecht Work Engagement = Engagement laboral). La conclusión más relevante fue que la justicia organizacional se relaciona de

manera significativa y directa ($p < 0.05$; $r = 0.562$) con el engagement laboral, es decir, mientras exista justicia organizacional en la empresa, el engagement laboral en los trabajadores se verá fortalecido. Asimismo, se encontró que la justicia procedimental y el engagement laboral ($p < 0.05$; $r = 0.562$) se relacionan de forma directa y significativa en un nivel moderado; y por último se verificó que la justicia informativa y el engagement laboral se relacionan de forma directa y significativa en un nivel alto ($p < 0.05$; $r = 0.695$).

Alayo (2021) en su tesis titulada *Estrés laboral y engagement en colaboradores de una Institución Pública de Trujillo*, sustentado para optar el título profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, tuvo como objetivo general “determinar la relación entre el estrés laboral y el engagement en los colaboradores de una institución pública de Trujillo” (p. 18). De acuerdo a la metodología empleada el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental – transeccional; asimismo, la población estuvo constituida por 150 colaboradores y la muestra por 108 personas que participaron en la encuesta (instrumento de recolección de datos cuestionario con escala de valoración tipo Likert). La conclusión principal fue que el engagement se relaciona de forma significativa y negativa ($p < 0.05$) (-0.631) con el estrés laboral en los colaboradores de la entidad estudiada, además los resultados estadísticos revelaron que el estrés laboral se presenta en los trabajadores mayormente en un nivel alto, y respecto al engagement generalmente se da en un nivel intermedio bajo (52.8%).

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Oviedo (2021) en su tesis titulada *Justicia organizacional y engagement en el trabajo como antecedente del desempeño laboral en una muestra de empleados del Sector Público*, sustentado para optar el grado de Maestro en Administración con énfasis en Negocios por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, cuyo objetivo fue “analizar la relación entre justicia organizacional, engagement en el trabajo y el desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público” (p.21). Respecto a la metodología empleada el enfoque fue cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional ya que pretende determinar el grado de asociación entre las variables; por ser un estudio censal el tamaño de la población y la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores (64 mujeres y 11 varones), quienes participaron en las encuestas de manera anónima e individual. Como conclusión se obtuvo que existe relación directa y significativa entre justicia organizacional y engagement en el trabajo, lo que se deduce mientras los trabajadores perciben que su organización distribuye sus recursos de forma equitativa y justa, y a su vez sienten que el trato es con respeto por parte de sus compañeros y/o superiores, provoca que estos experimenten niveles altos de engagement.

Quezada (2019) en su tesis titulada *Justicia organizacional y gestión administrativa en el personal de la Universidad Técnica de Machala*, sustentado para optar el grado de doctor en Análisis Económico y Estrategia Empresarial por la Universidad de Coruña, Madrid, España, cuyo como objetivo fue “analizar la relación entre justicia organizacional y su relación con la gestión administrativa en el personal docente y no docente de la Universidad Técnica de Machala” (p.04). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo

fundamentalmente descriptivo, por tanto, se basó en el análisis estadístico para el contraste de las hipótesis; se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos (técnica: encuesta), asimismo, la población estuvo conformado por 475 trabajadores y la muestra por 300 personas. Como conclusión se encontró que mientras mejor sea la percepción de la justicia organizacional en el personal, la gestión administrativa es cada vez mejor, debido a que se encontró una relación estadísticamente significativa y directa entre los ítems estudiados; además, se ha identificado que la justicia interpersonal se da en un nivel alto (86.1%), justicia informativa se presenta en un nivel alto (66.4%), justicia distributiva nivel alto (65.5%) y la justicia procedimental en un nivel intermedio (45.8%).

Ancín (2019) en su tesis titulada *Incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador*, presentado para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Información por la Universidad Austral, Argentina, tuvo por objetivo general “confirmar el impacto del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador” (p.183). De acuerdo al marco metodológico el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, ya que busca determinar la incidencia entre la variable independiente y la dependiente, asimismo, al ser cuantitativo se basa en la recolección de datos (cuestionario) que mediante el análisis estadístico (regresión lineal) se pudo verificar las hipótesis; la población estuvo constituida por 608 colaboradores y la muestra por 89 supervisores. La conclusión más relevante fue que la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo en los supervisores se relacionan

de manera directa y significativa, es decir mientras exista mayor satisfacción, los niveles de compromiso de incrementará, consecuentemente el engagement en el trabajo se intensificará en los colaboradores.

Cevillano y Herrán (2022) en su tesis titulada *Cultura organizacional y engagement en el personal administrativo del área de talento humano de una distribuidora farmacéutica de Quito*, sustentado para optar el título profesional de Psicólogo Industrial por la Universidad Central del Ecuador, cuyo objetivo general fue “determinar la forma en la que la cultura organizacional se asocia con el nivel de engagement del personal administrativo del área de talento humano de Fama enlace CIA LTDA” (p. 23). El estudio se orientó al enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional por su finalidad, asimismo, el diseño fue no experimental – transeccional; la muestra incluyo a 30 colaboradores del área de talento. Para recopilar datos se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario Organizacional Culture Survey y la Utrecht Work Engagement Scale. Como conclusión se encontró la existencia de una relación positiva, directa y moderna ($r_s=0,527$) entre la cultura organizacional y el engagement de los colaboradores participantes, esto indica que, cuando mayor es la asimilación de la cultura organizacional, más implicancia están los colaboradores en sus tareas diarias. Además, se encontró que la variable engagement se reflejó en un 40% en un nivel medio. Esto sugiere que los colaboradores tienen una percepción positiva moderada sobre su trabajo.

Baleta (2018) en su tesis titulada *Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona centro en Complejo de Cerrejón*, sustentado para optar el grado de maestría en Dirección por la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, cuyo objetivo consistió en “describir las relaciones

existentes entre el engagement y la justicia organizacional, mediante un análisis de correspondencias múltiples, en trabajadores de la superintendencia de minería y acarreo estéril” (p. 21). La investigación utilizó un enfoque estadístico de correspondencia múltiples para identificar las relaciones entre las dimensiones asociadas a la justicia organizacional y las dimensiones relacionadas con el engagement. Se recopiló información de 193 colaboradores de diferentes niveles jerárquicos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos para la medición: el instrumento de Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (justicia organizacional); y el instrumento de Bienestar y Trabajo de Schaufeli y Bakker (engagement). Como conclusión se encontró que existe correlación positiva-moderada entre las percepciones de justicia organizacional y la variable de engagement en los colaboradores. Además, se obtuvo que la justicia distributiva mostró las correlaciones más bajas con las dimensiones del engagement, especialmente con la dimensión de vigor, lo que indica que una percepción negativa de distribuciones inequitativas puede afectar negativamente el nivel de energía y entusiasmo de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Justicia Organizacional

Definición.

Según Ivancevich et al. (2006) en el ámbito de investigación de la ciencia organizacional define a la justicia organizacional como “las percepciones y juicios de los empleados sobre la justicia en los procedimientos y decisiones de sus organizaciones” (p. 171).

Moorman (citado por Omar, 2015) definen la justicia organizacional como “las percepciones de los trabajadores acerca de lo que es justo o equitativo en la organización” (p.165).

La justicia organizacional es la percepción general que tiene un colaborador de lo que es justo en el lugar de trabajo. Estos perciben que sus organizaciones son justas cuando creen que los resultados que recibieron, la forma en que lo obtuvieron, son equitativos. (Robbins y Judge, 2009)

Mladinic e Isla (2018) define a la justicia organizacional como una “evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores” (p.36).

La justicia organizacional hace referencia a cómo los colaboradores perciben la equidad y la imparcialidad dentro de una organización en lo que respecta a las decisiones, procedimientos, asignación y/o distribución de recursos, interacciones sociales y el trato recibido tanto de sus superiores como de sus compañeros en el entorno laboral. En otras palabras, se trata de cómo los empleados perciben y evalúan si los procesos y resultados dentro de la organización son justos y equitativos. (Delgado y Venegas, 2013)

En síntesis, la justicia organizacional en la actualidad es un constructo muy estudiado dentro del contexto laboral, ya que las percepciones de justicia pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso (identificación del colaborador con la organización), la confianza con la organización, la disposición de los trabajadores para colaborar y comprometerse con sus tareas y objetivos.

Teorías que dieron Origen a la Justicia Organizacional.

(Guevara, 2015) señala que la justicia organizacional parte de diversas teorías, una de las que más resalta es la teoría de la equidad, la cual se originó en la década de 1960; sin embargo, al pasar el tiempo se desarrollaron otras teorías que reforzaron a esta, las cuales se describen a continuación:

Teoría de la Equidad (1960s). La teoría de la equidad, presentada por Adams en 1963, plantea que las personas analizan si están siendo tratadas con justicia en el entorno laboral al comparar lo que aportan y reciben en relación con los demás. Si perciben que hay un desequilibrio, pueden sentir incomodidad y pueden tomar acciones con la finalidad de reestablecer un trato equitativo.

Además, Adams hace referencia que la teoría de la equidad es una teoría psicológica conocida también como la teoría de la relación de intercambio social, que se enfoca en las percepciones de las personas sobre la equidad en las relaciones sociales y laborales (Mladinic e Isla, 2018). Asimismo, plantea los principios básicos de la teoría de la equidad, que a continuación se detalla:

- **Equidad:** Las personas consideran que están siendo tratadas con equidad cuando la proporción entre sus esfuerzos (contribuciones) y las recompensas que obtienen es comparable a la proporción existente entre los esfuerzos y recompensas de otras personas.
- **Inequidad:** Cuando se observa que la proporción entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas no es justa en relación con otros, se genera una sensación de inequidad. Esto puede manifestarse como una inequidad negativa (cuando uno siente que las recompensas son

insuficientes) o como una inequidad positiva (cuando uno siente que las recompensas son excesivas).

La teoría de la equidad sostiene que las personas que enfrentan situaciones de inequidad buscan restablecer el equilibrio en sus interacciones. Esto puede reflejarse mediante acciones como modificar los niveles de esfuerzo, cambiar la percepción de las recompensas e incluso optar por abandonar la relación o la situación (Mauricio, 2019).

Así como también, Adams propone que la fuente inicial de motivación proviene de una evaluación social en la que el colaborador compara sus esfuerzos y recompensas con las de los demás. Este proceso involucra cinco etapas distintas. (Cropanzano et al., 2007):

- Distinguir las retribuciones de la organización, a cambio de la contribución del trabajador.
- El trabajador evalúa su contribución - retribución, con la de sus compañeros. Este es el punto de partida para que surja un sentimiento de inequidad.
- Si en esta fase el colaborador distingue que realmente hay inequidad, dando inicio a la tensión tanto o más como sienta que es la desigualdad.
- En esta fase el colaborador estará estimulado a reducir su tensión, interviniendo de una manera brusca, a fin evitar que continúe la desigualdad.
- En esta última fase, existen diferentes formas de comportamiento para disminuir la tensión, el colaborador buscará reducir sus contribuciones y pretenderá incrementar sus retribuciones, y mientras pueda buscará que para los demás sea lo contrario.

Teoría de la Justicia Procedimental (1970s). En la década de 1970, la importancia de la teoría de la justicia procedimental comenzó a aumentar. Thibaut y Walker (1975) plantearon que las percepciones sobre la justicia en el proceso de tomar decisiones son cruciales para que se acepten los resultados, aun cuando estos no sean favorables en sí mismos (Guevara, 2015).

En otras palabras, la teoría de la justicia procedimental hace referencia a cómo los individuos perciben la equidad y la imparcialidad en los procedimientos empleados para la toma de decisiones en un entorno laboral; asimismo, esta teoría se fundamenta en la idea de que las personas juzgan la equidad no solamente según los resultados de una decisión, sino también por el método empleado para alcanzar dichos resultados. Es decir, la equidad y la neutralidad en el proceso de tomar decisiones son esenciales para que las personas consideren los resultados como justos.

Teoría de la Justicia Organizacional (1980s). En la década de 1980, surgió la teoría de la justicia organizacional como un ámbito de investigación independiente. Autores como Greenberg (1987) elaboraron elementos esenciales de justicia distributiva, procedimental e interaccional dentro del contexto de las organizaciones.

Estudios Empíricos y Desarrollo de Dimensiones (1990s). En los años 1990, se produjo un aumento notable en la investigación práctica acerca de la justicia organizacional. Los investigadores iniciaron a indagar en dimensiones adicionales de justicia, como la justicia de procedimiento, la justicia informativa y la justicia compensatoria.

Aplicaciones en Recursos Humanos (2000s-presente). Con el avance constante de estudios sobre la justicia organizacional, se destacaron sus

consecuencias para la administración de recursos humanos y la mejora del entorno de trabajo. Las empresas empezaron a analizar cómo enfrentar los problemas de justicia percibidos por los colaboradores, con el propósito de elevar la satisfacción, mantener a los empleados y potenciar el rendimiento laboral.

La justicia Organizacional en el Contexto Laboral.

En el contexto actual, se comprende que la justicia organizacional abarca mucho más que la simple asignación de recompensas o la equidad en los procedimientos. Los enfoques han evolucionado para incorporar dimensiones adicionales, como la justicia en las interacciones (trato respetuoso y considerado), la justicia informativa (comunicación transparente de decisiones) y la justicia en los procesos de toma de decisiones (imparcialidad). Estas dimensiones resultan vitales para fomentar un entorno laboral positivo y fortalecer la confianza y la colaboración entre los trabajadores y la dirección. (Robbins y Coulter, 2018)

En una época en la que la diversidad y la inclusión son aspectos clave del ámbito laboral, la justicia organizacional también está relacionada con la equidad y la igualdad de trato. Las organizaciones están adoptando medidas para garantizar que las políticas, los procesos de ascenso y las oportunidades de desarrollo sean accesibles para todos, sin importar su género, raza, orientación sexual u otras características. (Guevara, 2015)

Además, a medida que cobra relevancia la ética empresarial y la responsabilidad social, las organizaciones no solo son juzgadas por su rentabilidad, sino también por su impacto en la sociedad y el medio ambiente. La percepción de la justicia en las decisiones éticas y la distribución justa de

beneficios y responsabilidades también se ha vuelto esencial para la reputación y la imagen corporativa.

En síntesis, la justicia organizacional continúa siendo un pilar esencial en el entorno laboral contemporáneo. Las empresas que dedican esfuerzos para establecer un clima laboral en el que los trabajadores perciban un trato justo y respetuoso tienen una ventaja en términos de atracción y retención de talento, incremento de la productividad y satisfacción, así como la capacidad para enfrentar los constantes desafíos que caracterizan el ámbito laboral actual en constante evolución.

Importancia de la Justicia Organizacional.

(Robbins y Coulter, 2018) señala que la justicia organizacional posee una relevancia significativa, ya que a través de cómo se percibe, los colaboradores mejoran su eficiencia y su colaboración en equipo. Por otro lado, la falta de justicia puede resultar en la ruptura de la relación que se establece entre las organizaciones y sus colaboradores.

La justicia organizacional adquiere importancia cuando los colaboradores experimentan un trato equitativo, lo que resulta en una respuesta efectiva y un mejor cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Sin embargo, si la percepción es injusta, surgirá insatisfacción, ansiedad y emociones negativas, lo que se refleja en la disminución de la calidad, la productividad y la presencia laboral.

También indican que la justicia organizacional se centra en las conductas y respuestas derivadas de dos categorías de percepciones subjetivas (Delgado y Venegas, 2013).

- El equilibrio que hay en la organización sobre la asignación de funciones y las recompensas.
- Las referidas al equilibrio de pasos que emplean para la distribución de las tareas y recompensas.

Por otro lado, de acuerdo a lo mencionado por (Guevara, 2015) la preocupación por la justicia organizacional de los colaboradores es por tres razones, que en seguida paso a detallar:

- Beneficios a largo plazo, la mayoría de las personas suelen preocuparse de cómo serán tratadas en un futuro y eso es más previsible en las instituciones con un grado alto de honestidad.
- Consideraciones sociales, la sensación de riqueza relacionado a una retribución económica, es tan igual percibida como un buen trato por parte de los líderes y entre compañeros.
- Apreciaciones morales, es muy probable que se realice la reparación de las circunstancias que fueron alteradas con acciones consideradas poco éticas de manera inmediata, antes de que sean dispersadas a toda la organización.

Cómo crear Percepciones de Justicia.

Las organizaciones poseen muchas formas de crear percepciones de justicia entre sus colaboradores. Especialmente en las instancias que involucra un cierto grado de riesgo, puesto que determinan “ganadores” y “perdedores”, entre las más recurrentes y relevantes son: durante la selección de personal, en el proceso de asignación de recompensas y beneficios, en situaciones donde se efectúa evaluaciones de desempeño y/o rendimiento, gestión de conflictos, y, por último, en situaciones de despido (Omar, 2015).

Procedimiento de Selección. Para la mayoría de las personas, el proceso de selección constituye su primera interacción con una organización. Los candidatos que son tratados con justicia en esta fase probablemente adquieran una percepción positiva de la organización y puedan incluso recomendarla a sus conocidos. Esto es independientemente de si se logra o no conseguir el puesto. Dado que, por lo general, los candidatos no están conscientes de las razones detrás de no ser seleccionados o no tienen información acerca de quién fue finalmente elegido; la justicia de distribución tiene una influencia limitada en el procedimiento de selección. En su lugar, la justicia procedimental e interpersonal se vuelven elementos fundamentales en esta etapa. Esta observación ha sido respaldada en gran medida por estudios empíricos. (Omar, 2015)

Figura 5

Elementos de la percepción de justicia en el proceso de reclutamiento y selección



Nota: Cada componente representa características que son relevantes para crear percepción de justicia en las personas (candidatos y/o trabajadores) miembros de una organización. (Delgado y Venegas, 2013)

Evaluación del Desempeño. Cuando las organizaciones otorgan recompensas por un desempeño excepcional, promueven trabajadores a puestos superiores, proporcionan subsidios para la capacitación y realizan acciones similares de distribución, las organizaciones suelen llevar a cabo evaluaciones de desempeño. Aunque estas evaluaciones son beneficiosas, su ejecución suele presentar dificultades, principalmente debido a la presencia de un grado considerable de ambigüedad y subjetividad (Omar, 2015). El proceso de evaluación repercute principalmente en la satisfacción y en cómo los colaboradores perciben la justicia en la organización. Se ha resaltado que cuando los colaboradores tienen la oportunidad de expresarse durante la evaluación de su desempeño, es decir, cuando pueden compartir sus opiniones, consideran que el proceso es más justo y experimentan una mayor satisfacción. Por lo tanto, escuchar las sugerencias de los colaboradores durante la implementación de la evaluación del desempeño representa una valiosa oportunidad para que las organizaciones promuevan percepciones de justicia (Delgado y Venegas, 2013).

Sistema de Recompensas y Salarios. Por lo general, los sistemas de recompensas implementados en las organizaciones persiguen dos objetivos principales: (1) estimular el rendimiento individual y (2) mantener la cohesión del grupo. Aunque ambas metas son valiosas, el estudio sobre la justicia en la distribución señala que es complicado lograrlas simultáneamente. Aquellos colaboradores que no reciben la compensación que esperan querrán instigar cambios; no obstante, si perciben que los procedimientos para asignar los salarios son justos, es probable que mantengan su lealtad hacia su empleador. El modelo de los dos factores emerge como un marco conceptual útil para

explicar esta interacción entre la justicia distributiva y procedimental. Cuando las percepciones de justicia distributiva son bajas, se traduce en una menor satisfacción con el salario y también con el trabajo en sí. Si las percepciones de justicia en los procedimientos son altas, los colaboradores demuestran un fuerte compromiso con la organización y tienen reacciones positivas con sus supervisores. (Omar, 2015)

Resolución de Conflictos. Los directivos dedican una parte significativa de su tiempo a resolver desacuerdos y/o disputas entre los colaboradores, pero en general, los resultados obtenidos suelen ser insatisfactorios. Resolver conflictos se convierte en un desafío cuando ambas partes se muestran inflexibles. En tales situaciones, es aconsejable que los gerentes o supervisores escuchen a ambas partes y tomen una decisión. A esta acción se le llama arbitraje, y aunque es bastante autoritaria, mantiene la justicia en el proceso. Así, un resultado negativo puede resultar menos perjudicial de lo que se podría pensar y se convierte en una oportunidad para que las organizaciones promuevan percepciones de justicia.

Mecanismos de Voz. La implementación de sistemas accesibles y eficaces de expresión reduce la posibilidad de que surjan emociones y reacciones negativas que puedan causar daño tanto a la organización como a sus miembros. Los mecanismos de expresión aseguran la justicia en el proceso a través de dos funciones clave: una de prevención y otra de corrección. La voz preventiva faculta a los colaboradores a compartir sus perspectivas antes de que se apliquen políticas y procedimientos en la gestión de la organización. La voz correctiva les brinda la ocasión de expresar sus puntos de vista e inquietudes sobre decisiones ya tomadas. De esta manera, escuchar las

sugerencias de los empleados y corregir decisiones equivocadas representa otra oportunidad para que las organizaciones fomenten percepciones de justicia entre su personal y eviten respuestas negativas ante situaciones percibidas como injustas.

Despidos; Suavizando la Dureza. La reducción de personal se ha convertido en un tema recurrente en las organizaciones actuales. Los despidos de personal y las pérdidas de empleo pueden tener consecuencias devastadoras. La situación puede empeorar aún más si va acompañada de una sensación de injusticia. Los estudios indican que la oportunidad de expresar opiniones en los procesos de despido, junto con una comunicación respetuosa y empática sobre la decisión, son factores que contribuyen a fomentar las percepciones de justicia en el proceso y en las interacciones. Cuando se maneja de esta manera, los colaboradores afectados tienden a evitar emprender acciones legales contra la organización. De esta forma las organizaciones tienden a crear percepciones de justicia en los colaboradores que están en proceso de desvinculación con la misma. (Delgado y Venegas, 2013)

Dimensiones de Justicia Organizacional.

Según Mladinic e Isla (2018) este constructo comprende tres dimensiones: justicia distributiva, justicia de procedimientos y justicia interaccional.

Figura 6

Modelo de la Justicia Organizacional

Nota: Tomado del libro *comportamiento organizacional* de Robbins y Judge (2009 citado por Mladinic e Isla, 2018).

DI. Justicia Distributiva. Mucho tiempo antes de que se acuñara el término, ya se discutía y teorizaba sobre la justicia distributiva. Se puede atribuir como posiblemente la primera teoría de la justicia distributiva a Aristóteles. En su obra *Ética Nicomáquea*, afirmaba que una distribución justa implicaba *algo proporcional*, lo que él describió como la *igualdad de ratios*. (Guevara, 2015)

Justicia distributiva se refiere a la percepción de justicia que los colaboradores de una organización tienen acerca de las recompensas que obtienen por sus logros laborales, que pueden incluir salarios, bonificaciones, promociones y reconocimientos, entre otros. Asimismo, las percepciones sobre la equidad en la justicia distributiva tienen un impacto en los resultados

laborales, ya que influyen en el nivel de contenido de los individuos. Específicamente, a medida que más personas perciben que las recompensas se reparten de manera equitativa y justa, su satisfacción al recibirlas aumenta. Por el contrario, si sienten que se les trata injustamente en términos de recompensas, su insatisfacción aumenta. Incluso, cuando las personas perciben que las recompensas no se distribuyen justamente, pueden mostrar una falta de comportamiento ético.

Por otro lado, Robbins y Judge (2009) afirma que “la justicia distributiva se refiere a conocer hasta qué medida la distribución de recursos en una empresa es justa” (p.156). Además, el autor señala las características de la justicia distributiva:

- Equidad en la distribución, se enfoca en cómo se asigna los beneficios, recursos y recompensas, de modo que sea lo más proporcional posible y en línea con el esfuerzo y la contribución.
- Principio de equidad, se alinea a la idea de que las personas deben recibir lo que se merecen, es decir según el aporte, habilidades y méritos en la organización.
- Atención a diferentes criterios, para la asignación de recompensas y oportunidades, considera algunos criterios como la contribución, desempeño y las necesidades personales.
- Impacto en la satisfacción, la percepción de una persona sobre la justicia distributiva recae en la satisfacción laboral y moral de los mismos; es decir, cuando las recompensas son percibidas como equitativas, la satisfacción en las personas aumenta.

- Evitar desigualdades injustas, se basa en prevenir situaciones en las que algunas personas perciban más o menos de lo que necesitan o se merecen.

D2. Justicia de Procedimiento. Se trata de cómo los empleados dentro de una organización perciben la imparcialidad en los procedimientos o criterios utilizados para repartir las recompensas como: logros alcanzados, esfuerzo y horas de trabajo. (Robbins y Judge, 2009)

Además, el autor sostiene que se han utilizado dos enfoques para crear en concepto de justicia procedimental:

- Primero, la participación del colaborador en el proceso es lo más resaltante debido a que es positivamente percibido que las opiniones y posturas de personas afectadas sean tomadas en cuenta en el momento de tomar decisiones. Existe una muestra clara en las investigaciones que la percepción de justicia procedimental mejora cuando las personas tienen participación en las decisiones institucionales.
- Segundo, se centra en la estructura del proceso debido a que este tipo de justicia es el camino al grado de satisfacción o lo contrario por incumplimiento de las reglas del procedimiento. Por consiguiente, las reglas deben llevar a una toma de decisiones consistente y sostenible en el tiempo, sin perjuicios al personal, tomando toda la información veraz sin discriminación de ningún tipo.

Omar (2015) afirma que la justicia procedimental aborda los medios, mecanismos y procesos a través de los cuales se reparten las recompensas y demás beneficios en una empresa. La premisa fundamental es que una distribución es considerada equitativa cuando los procedimientos de toma de decisiones son justos, sin importar los resultados obtenidos. Asimismo, el

autor señala que se desarrolló un programa sistemático de investigación en el año 1975 sobre la justicia procedimental, donde se encontró que las personas no solo se preocupan por los resultados de la distribución de recursos en una organización, sino también en los criterios y procedimientos empleados para realizarla. Por tal motivo, pueden aceptar resultados desfavorables si corroboran que los procedimientos para llegar a ellos han sido justos. Ahora bien, los procesos son justos cuando son aplicados de forma consistente, precisos, pasibles de corrección, no son tendenciosos y lo más importante se basan en parámetros éticos y morales. Así como también, para (Guevara, 2015) indica que los procesos de toma de decisiones son considerados como legítimos y justos si todos los involucrados tienen voz, es decir, si opinan sobre las decisiones que los afectan.

El autor señala que la justicia procedimental se caracteriza por lo siguiente:

- Procesos justos y transparentes, se enfoca en la equidad de los métodos y procedimientos empleados para la toma de decisiones que repercuten en los trabajadores.
- Participación y voz, hace referencia a la acción de dar a los colaboradores la oportunidad de expresar sus opiniones y preocupaciones durante el proceso de toma de decisiones.
- Consistencia e imparcialidad, es decir, los procedimientos deben realizarse de forma coherente y sin prejuicios, independientemente del personal involucrado.
- Explicación y justificación, los trabajadores deben entender cómo y porque se tomaron ciertas decisiones.

- Construcción de confianza, la justicia procedimental contribuye a fortalecer la confianza entre los trabajadores de una organización y sus líderes del mismo.

D3. Justicia de Interacción. (Omar, 2015) manifiesta que la justicia interaccional representa el aspecto humano de las prácticas dentro de una organización, es decir, se refiere a la forma en que los gerentes (o aquellos responsables de llevar a cabo las distribuciones) tratan a los colaboradores mientras se implementan los procedimientos establecidos por la organización. Desde un punto de vista conceptual, esta idea se fundamenta en las teorías del intercambio social y la norma de reciprocidad. Según la perspectiva del intercambio social, los colaboradores anticipan recibir un trato equitativo, transparente y respetuoso por parte de la organización o sus líderes. Desde la óptica de la norma de reciprocidad, se espera que, si los colaboradores son tratados de manera justa, responderán a este trato positivo con un mayor desempeño laboral, una mayor implicación con la organización, conductas colaborativas dentro de la organización y una disminución en su propensión a considerar dejar el trabajo.

Este tipo de justicia se caracteriza por lo siguiente:

- Calidez y respeto en las interacciones, consiste básicamente a cómo los trabajadores son tratados durante las interacciones laborales.
- Trato justo y digno, involucra que los trabajadores sean tratados con empatía, respeto y consideración en cualquier situación o contexto.
- Comunicación clara y transparente, involucra brindar información de forma honesta y abierta, específicamente en situaciones difíciles y/o de conflictos.

- Gestión de conflictos, se trata en cómo se manejan desacuerdos y/o problemas entre los trabajadores y líderes de una organización, enfatizando un enfoque justo y respetuoso.
- Impacto en la percepción de la organización, hace referencia a que las interacciones o relaciones justas y respetuosas, genera una imagen positiva de la organización, y, además, promueve el compromiso de los trabajadores.

Guevara (2015) refiere que la justicia interaccional es el trato ideal que reciben los colaboradores de parte de sus superiores y tiene dos componentes:

- Justicia informacional, que viene a ser la acción de brindar información de forma correcta y constante a los colaboradores, dicha información debe ser considerada relevante para cada uno de ellos, emisión de procedimientos y normas, el logro de las metas y las decisiones tomadas.
- Justicia interpersonal, la forma en el que el superior trata a sus colaboradores, considerando los aspectos de respeto y amabilidad.

2.2.2. Engagement Laboral

En la actualidad, el engagement es un constructo de gran relevancia que debe ser considerado para el bienestar de todas las organizaciones contemporáneas. Durante el último siglo, este constructo ha ganado significativa importancia debido a su impacto tanto en la organización como de sus trabajadores, por su influencia en su bienestar y eficacia. (Bosch et al., 2021)

Antecedentes del Término Engagement.

El concepto de engagement surgió en 1990 desarrollado por William A. Kahn, quien llevó a cabo estudios en organizaciones que atienden a individuos

con recursos limitados, enfermedades o en la tercera edad. Dichas organizaciones incluían instituciones como escuelas, hospitales, agencias de trabajo social, centros de salud e instituciones religiosas. A través de su investigación, identificó los desafíos que enfrentan estas organizaciones y las estrategias que emplean para afrontarlos. A partir de estos estudios, surgió la noción de "engagement" asociada con el compromiso, lo cual implica el estado en el que las personas expresan su totalidad -en términos físicos, cognitivos y emocionales- en el papel que desempeñan (Cárdenas y Jaik, 2014).

En la década de 1997 y después de estudiar el burnout como un constructo que hace referencia al agotamiento mental en el desempeño laboral, surge la pregunta siguiente: ¿pueden los colaboradores trabajar con mucha dedicación y disfrutar al máximo en esos momentos? Por tanto, en base a ello se da inicio a una serie de investigaciones con la finalidad de identificar lo opuesto a burnout, y desde entonces se emplea el término engagement, la cual hacía referencia a crear efectos positivos para los colaboradores y para el correcto funcionamiento de la organización (Cárdenas y Jaik, 2014).

Origen del Concepto de Engagement. Al trasladarse en el idioma español, en su sentido general, se traduce como compromiso o noviazgo; no obstante, en investigaciones a profundidad por diversos autores el término engagement al castellano se hizo complicado en darle un significado como tal. Este término posee sus homónimos en la lengua inglesa, con la implicancia en el trabajo (work involvement), compromiso organizacional (organizational commitment) y dedicación al trabajo (work dedication). (Bosch et al., 2021)

El autor reconoce la relación del engagement con los conceptos mencionados anteriormente, sin embargo, este se desarrolla y surge de forma

independiente y considera que el significado más cercano sería la “vinculación psicológica con el trabajo”; por consiguiente, para conceptualizar el tema central se vio factible emplear el vocablo en inglés.

El engagement se define como el “estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción” (p. 18). Por tal motivo, los colaboradores que presentan altos niveles de engagement destacan por sentirse involucrados, energizados y apasionados por su trabajo que realizan (Wood et al., 2018). Además, un trabajador que posee una conexión psicológica positiva con su organización, se caracteriza por sentirse valorado, comprendido y respaldado por su entorno laboral, lo que conlleva al incremento en la sensación de pertenencia, satisfacción y bienestar durante el desempeño laboral.

Modelos Teóricos del Engagement.

Salanova y Schaufell (citado por Bosch et al., 2021) hace referencia sobre el engagement, como un constructo complejo de poder ser explicado por una teoría en concreto. En tal sentido, diversas teorías psicológicas tratan de identificar elementos cruciales que puedan dar una explicación a este fenómeno bajo una investigación. Es decir, las teorías desarrolladas hasta la actualidad aún no se ajustan en su totalidad para explicar este concepto, sin embargo, existe dos modelos que se acercan más a explicar este constructo en toda su magnitud, las cuales se detallan a continuación:

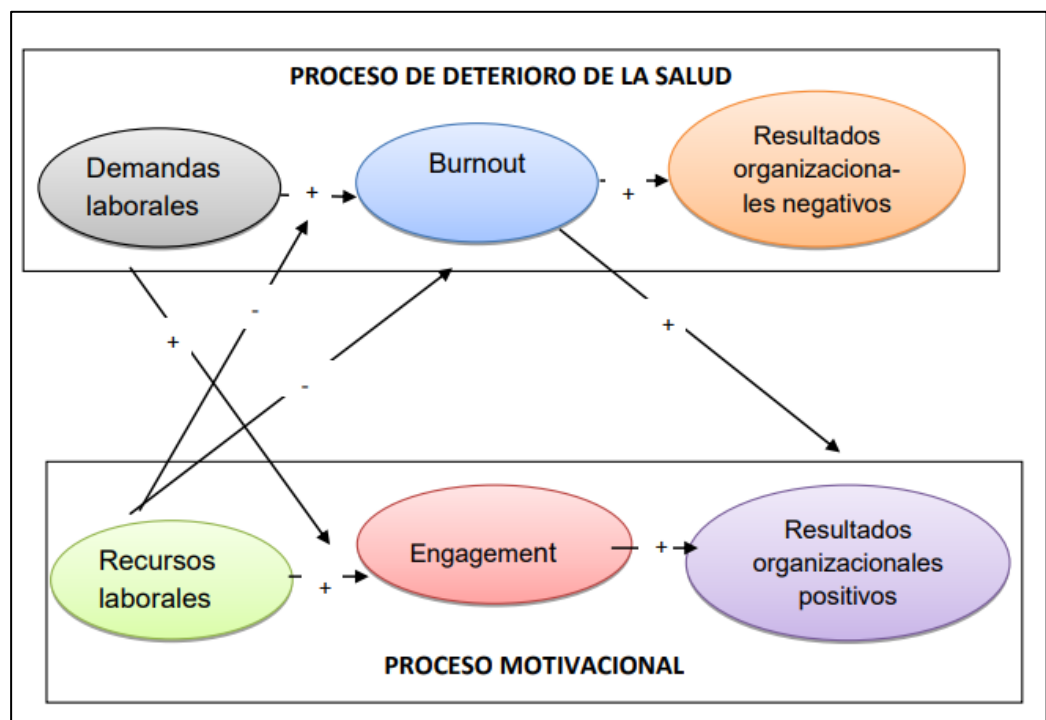
Modelo DRL de Bakker y Demerouti. Este modelo inicia dentro de la psicología de la Salud Ocupacional y dentro de su planteamiento explica que existe dos tipos de bienestar psicosocial con diversos antecedentes y consecuencias: engagement y el burnout.

Este modelo pertenece al conjunto de teorías enfocadas en la motivación, ya que considera dos aspectos clave del entorno laboral: el engagement o bienestar del trabajador, y el agotamiento o malestar del trabajador.

Asimismo, este modelo aborda el análisis del engagement y el burnout de manera conjunta, ya que, según la perspectiva de (Salanova y Schaufeli, 2009 citado por Bosch et al., 2021) "ambos mantienen una relación negativa entre sí y, además, al considerar tanto los aspectos positivos como los negativos de la realidad, podemos representarla de manera más precisa" (p. 42). En seguida se muestra las interacciones entre los componentes del Modelo DRL.

Figura 7

Componentes del Modelo DRL



Nota: El rectángulo superior engloba factores (representado por eclipses) del proceso de deterioro; mientras que el rectángulo inferior, engloba factores del proceso motivacional. Las flechas refieren a la interacción y los signos significan relación de menor (-) a mayor (+) o de mayor (+) a menor (-). (Bosch et al., 2021)

El modelo DRL también sostiene que cuando los trabajadores se enfrentan a demandas laborales, pueden experimentar situaciones de estrés. Si no logran abordar eficazmente estas demandas, puede surgir agotamiento, lo cual puede llevar al burnout. En contraste, aquellos que pueden enfrentar adecuadamente estas demandas laborales utilizando recursos laborales inician un proceso motivacional que conduce al engagement. A continuación, se describen estos dos procesos incorporados en el modelo:

- El burnout (deterioro de la salud). Esto se manifiesta cuando un trabajador enfrenta situaciones de altas demandas laborales y bajos recursos, conllevando a aumentar sus esfuerzos al máximo con la finalidad de responder a las exigencias (altas demandas ambientales).

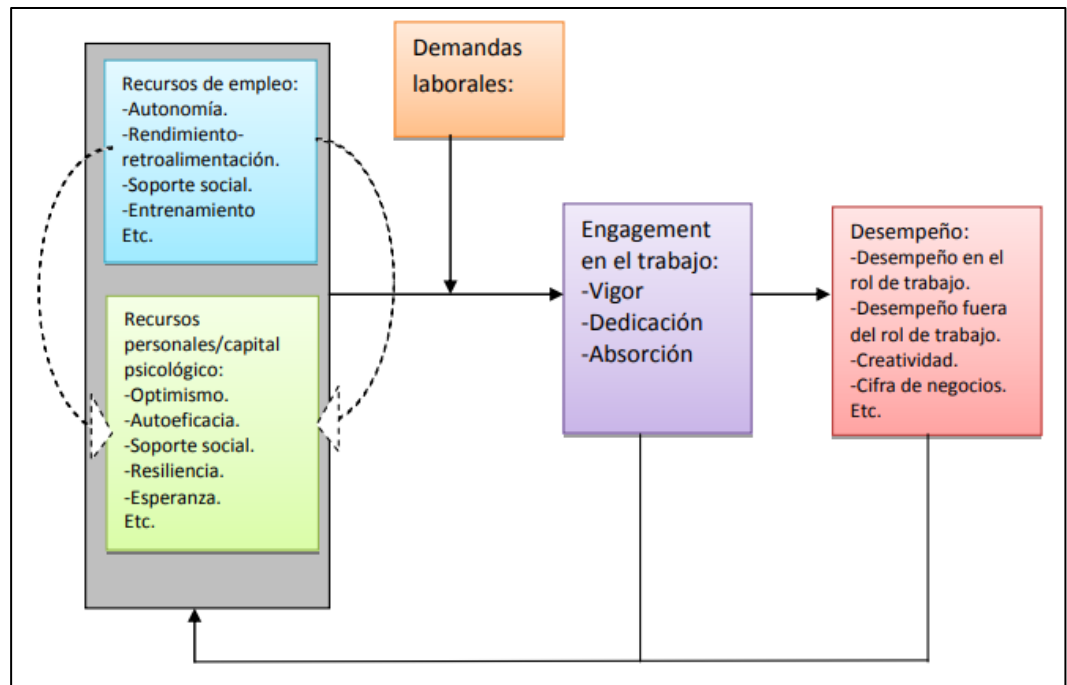
Respecto a demandas laborales, se define como aquellos atributos de la estructura laboral que demandan un aporte activo por parte del trabajador para su ejecución y que acarrear un costo tanto en términos físicos como psicológicos (ya sea a nivel mental o emocional) durante el proceso de realización (Bosch et al., 2021).

- Engagement (proceso motivacional). En contraposición, el proceso motivacional implica que los trabajadores emplean recursos laborales, es decir, las propiedades físicas, psicológicas u organizativas del trabajo, con las cuales los individuos reaccionan ante las exigencias laborales presentes en la organización donde están empleados. Estos recursos laborales actúan como impulsores internos al estimular el desarrollo personal, el proceso de aprendizaje y el avance de los colaboradores. Además, también funcionan como factores externos motivantes al facilitar la consecución de los objetivos laborales.

Modelo JD-R de Bakker y Leiter. (Bakker y Leiter, 2010 citado por Bosch et al., 2021) desarrolla un modelo JD-R con el propósito de predecir el engagement laboral, el cual diseñan tras analizar múltiples investigaciones. Esta estructura propone que es posible anticipar el engagement laboral, considerando los recursos laborales, específicamente los recursos inherentes al empleo, así como los recursos individuales, como el capital psicológico.

Figura 8

Modelo JD-R



Nota: Este modelo sirve para pronosticar el engagement en el trabajo. El rectángulo enmarcado en gris representa los tipos de recursos que emplean los colaboradores, las flechas muestran la direccionalidad y las flechas punteadas la interrelación de los recursos. (Bosch et al., 2021)

Sobre la figura anterior, se visualiza la interacción entre los elementos que constituye el modelo, por ende, a continuación de detalla lo siguiente:

- Recursos laborales, son aquellos elementos de naturaleza psicológica, social y organizacional en el ámbito laboral que disminuyen las exigencias laborales y los costos emocionales, con la consideración de que son funcionales para alcanzar metas, incentivar el progreso individual y favorecer el aprendizaje y el crecimiento. Además, estos recursos generan procesos motivacionales al satisfacer necesidades fundamentales como la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales. Dentro de los recursos inherentes al empleo, las investigaciones revisadas resaltan la autonomía, el respaldo social, la retroalimentación del rendimiento, las estrategias para lidiar con el estrés y el entorno organizacional.
- Recursos personales, constituyen elementos para prever el engagement laboral. Estos recursos engloban la autoevaluación positiva asociada a la resiliencia, la capacidad para influir y gestionar el entorno, la motivación, el rendimiento laboral y la satisfacción general con la vida. Además, se ha debatido el concepto de capital psicológico, el cual se define como un estado psicológico favorable al desarrollo y se caracteriza por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia.

Además, en la figura anterior de muestra como los recursos laborales, sumado a los recursos personales y el capital psicológico de los colaboradores facilitan a responder las demandas laborales, favoreciendo al engagement en sus tres componentes: vigor, dedicación y absorción; lo que repercute en el desempeño de los trabajadores:

- Aumenta el nivel de desempeño en ambientes cambiantes.

- El trabajador desarrolla un sentido de prosperidad en un ambiente fuera de trabajo.
- Logro de desarrollo financiero y creatividad en el contexto laboral.

La Fórmula del Engagement en Trabajadores post Covid-19.

Es cierto que después de la pandemia Covid-19, muchos directivos y/o líderes responsables de la Recursos Humanos han experimentados cambios sin precedentes y simultáneamente a ello nació un nuevo concepto de cultura organizacional, en el cual las formas de convivir, trabajar, aprender, comprar y vivir han sufrido una transformación completamente. (Ortiz, 2022)

En tanto, esta transformación organizacional necesita el fortalecimiento de ciertos elementos de la cultura organizacional, entre estos el liderazgo y otros que anteriormente no han sido considerados. (Ortiz, 2022) señala puntos muy importantes para la transformación de una organización:

- (a) Primer punto, sobre la conexión emocional con los trabajadores, lo que en la actualidad se ha vuelto más importante que antes, especialmente en trabajos remotos. Ello implica mantener en los colaboradores el sentido de pertenencia e involucramiento con los objetivos organizacionales, esto va depender de cuanta atención se pone a sus necesidades personales y/o familiares para poder trabajar en esa modalidad.

Muchas personas que laboran bajo la modalidad remoto han reportado mayores niveles de estrés, sin embargo, solo algunos han recibido apoyo por parte de su organización; lo que significa que el hecho de trabajar a distancia no significa comodidad y relajación, sino es todo lo contrario.

- (b) Segundo punto, nivel humano de los líderes para dar soporte y aliento a su equipo, teniendo como referencia que la crisis sanitaria contrajo

desgaste emocional en las personas. Los líderes de las organizaciones deben ser empáticos y comprender quienes han perdido a un familiar querido, despido laboral a algún miembro de su familia o cambio de residencia, y si pensamos en todo ello, las personas están desgastadas emocionalmente. La respuesta por parte de los directivos ante esta situación es brindar seguridad y fortaleza; puesto que un gran número de trabajadores valoran a su organización siempre en cuanto este le brinde apoyo para dedicar tiempo a su familia (horarios flexibles).

- (c) Tercer punto, el nuevo liderazgo, debido a que el nivel de transformación y los cambios constantes ameritan, se refiere a la capacidad de transmitir gratitud a los trabajadores que han demostrado compromiso, inversión de su tiempo y esfuerzo día a día para mantener a flote la organización. Un nuevo liderazgo implica ser más humanizado, con capacidades blandas que permite agradecer y el buen trato a los trabajadores, este acto ocasiona un gran impacto positivo en los mismos, generando mayor dedicación y compromiso, sin importar los tiempos difíciles.
- (d) Cuarto punto, se trata de brindar herramientas a los trabajadores a fin de que puedan sobrellevar todos estos cambios, promover el desarrollo de aptitudes y competencias como la inteligencia emocional, asimismo, sumar conocimientos que permite elevar su papel en la organización.
- (e) Quinto punto, se trata de comprender y entender que el mundo de antes ya no existe, de ahí nace la importancia de encontrar un modelo de trabajo que permita obtener buenos resultados y beneficie tanto a los trabajadores como a la organización.

Importancia del Engagement Laboral.

El engagement laboral tiene una gran importancia, debido a que hasta la actualidad se ha demostrado buenos resultados en las organizaciones. El impacto que tiene es en los siguientes aspectos: (1) Mejora del desempeño laboral, puesto que los trabajadores tienen una conexión fuerte con sus labores, posibilitando cumplir con sus tareas de forma exitosa, (2) incremento de la productividad, ya que los trabajadores al trabajar con mayor entusiasmo están dispuestos a asumir retos y responsabilidades adicionales, (3) Reducción de ausentismo y rotación en los trabajadores, esto sucede a causa de que estos se sienten contentos con su trabajo y desean permanecer en ella, (4) Mejora del clima laboral, puesto que los trabajadores se sienten valorados y motivados, (5) Mayor innovación, ya que al contar con profesionales contentos con sus labores, están en la capacidad de ser creativos e innovadores, (6) Promoción del trabajo en equipo, debido al grado de involucramiento que existe entre el trabajador con la organización y entre otros beneficios más que sustenta la gran importancia de este constructo en las organizaciones. (Bosch et al., 2021)

Trabajador Engaged. A medida que pasa el tiempo, las organizaciones se interesan más por contar con profesionales que sean capaces y estén dispuestos a invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo (Bosch et al., 2021). En otras palabras, y siendo más específicos el tipo de competencias que necesitan los trabajadores para logra un buen rendimiento en el ambiente laboral moderno y materializar su pleno potencial, se pasa a detallar a continuación:

Tabla 1

Competencias psicosociales de los trabajadores Engaged

<i>Competencias emocionales</i>
Inteligencia emocional, empatía
Optimismo, esperanza, confianza, autoestima
<i>Competencias cognitivas</i>
Vigilancia, atención y concentración
Creatividad e innovación
<i>Competencias motivacionales</i>
Curiosidad, apertura a nuevas experiencias
Voluntad de aprendizaje y desarrollo
Mente abierta al cambio, flexibilidad
Autoeficacia
Autocontrol
Iniciativa personal, proactividad
Energía
<i>Competencias conductuales</i>
Habilidades para la gestión del tiempo
Habilidades de negociación
Habilidades sociales, interpersonales y de comunicación

Nota: El trabajador que reúne estas competencias es calificado como colaborador Engaged. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Como se visualiza en la tabla anterior, las competencias que reúne un trabajador Engaged está asociado a la vitalidad y energía, dedicación y motivación intrínseca, e inmersión plena y absorción a su trabajo. Lo que a partir de ello se deduce que, las organizaciones modernas necesitan trabajadores Engaged que poseen voluntad de aprendizaje y desarrollo continuo. Esto no solo trae beneficios para la organización, sino también para el trabajador, ya que contribuye a su crecimiento personal y profesional. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Está claro que, el engagement de los colaboradores y las competencias psicosociales no se originan de forma espontánea, sino que es el resultado de un contexto organizacional emprendedora. En tanto, se afirma la existencia de

una asociación dialéctica entre los trabajadores Engaged y las organizaciones saludables. Esto hace referencia a que un trabajador Engaged se ve fortalecido por una organización saludable, y al mismo tiempo los trabajadores Engaged son el motor que refuerza a la organización saludable. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Dimensiones de Engagement Laboral.

Wood et al. (2018) inspirado en Kahn (1990) sostiene que el engagement laboral se aborda en base a sus tres dimensiones, las cuales son: vigor, dedicación y absorción; ya que hasta la actualidad tienen mucha importancia en el ámbito laboral.

DI. Vigor. El vigor se basa en mantener elevados niveles de energía y una resistencia mental durante la jornada laboral, así como el deseo de emplear más empeño en las tareas y perseverar a pesar de los obstáculos. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Por otro lado, Cárdenas y Jaik (2014) señala que el vigor “se refiere a la energía que la persona es capaz de aportar a su trabajo, y al deseo que siente al comenzar su día o tarea” (p. 35). En otras palabras, se trata cuando un trabajador aporta altos niveles de energía al momento de realizar sus labores, sumado a ello la persistencia y el deseo de enfocarse solo en su trabajo; de modo que, a pesar que surjan problemas y/o dificultades, el trabajador difícilmente se fatiga. Esta dimensión se caracteriza por lo siguiente:

- El colaborador se siente con mucha energía al realizar sus tareas.
- Sensación de fuerte y vigoroso por parte del colaborador durante la realización de sus labores.

- El colaborador todos los días siente muchas ganas de empezar con sus labores.
- Para el colaborador trabajar durante periodos prolongados de tiempo no es tan complicado.
- Los colaboradores se muestran ser muy persistentes en su trabajo.
- Por último, aun cuando exista problemas y/o conflictos en las organizaciones colaborador continúa trabajando.

D2. Dedicación.

La dedicación implica el valor que el trabajo tiene para el individuo, la pasión por las labores y el grado de conexión emocional con ellas. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Asimismo, este componente “alude al entusiasmo, inspiración y orgullo que siente la persona hacia su trabajo” (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 38). Es decir, corresponde al sentimiento profundo que experimenta un colaborador sobre su trabajo; por lo que también es denominado como el componente emocional del Engagement. Consecuentemente un trabajador con mucha dedicación hacia sus labores asume retos sin temor alguno con la finalidad de contribuir al cumplimiento de metas y objetivos de su organización. A continuación, se describe las características que corresponde a esta dimensión:

- El colaborador tiene la sensación de que su trabajo tiene sentido y propósito.
- El colaborador siente entusiasmo cuando realiza sus labores.
- La inspiración que posee el colaborador es una característica principal de esta dimensión.
- Sentido de orgullo sobre el trabajo que realiza una persona.

- Un colaborador que tiene inspiración y entusiasmo en su trabajo, asume retos con facilidad.

D3. Absorción.

La absorción se refiere a los sentimientos de contento que surgen cuando se está concentrado y completamente involucrado en las tareas laborales. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Así como también, Cárdenas y Jaik (2014) hace referencia a la absorción como “la felicidad que siente la persona mientras trabaja, a la capacidad de realizar el trabajo con intensidad y la sensación de que puede centrarse en él mientras lo desarrolla” (p.39). Esta definición da entender que, un trabajador experimenta felicidad y una concentración total al realizar sus labores, de modo que para él es difícil de abandonarlo, y percibe una sensación de que el tiempo se pasa volando. Componente cognitivo que es considerado como una experiencia temporal, debido a que no persiste en el tiempo; lo que implica una sensación de disfrute intrínseco de sus labores, claridad mental, unión (mente-cuerpo), control en su totalidad en situaciones diversos, concentración del esfuerzo y distorsión del tiempo. Esta dimensión se caracteriza por lo siguiente:

- El colaborador tiene una sensación de que el tiempo pasa “volando” cuando está realizando sus labores.
- El colaborador se enfoca solo en su trabajo y olvida lo que pasa alrededor.
- El colaborador se siente muy feliz cuando está concentrado en sus labores.

- Las personas tienen una sensación de estar involucrado y/o inmerso en el trabajo.
- Los trabajadores que sienten felicidad al realizar sus labores, se dejan llevar y resultan ser más creativos e innovadores.
- Para aquellos trabajadores que se sienten absorto se le es muy difícil de desconectar del trabajo.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

2.3.1. Justicia Organizacional

Mladinic e Isla (2018) define a la justicia organizacional como una “evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores” (p.36).

Dimensiones.

D1. Justicia Distributiva. Se define como la percepción que tiene una persona en cuanto a la cantidad y asignación de recompensas, beneficios y recursos en una organización, en comparación con otros individuos del mismo entorno laboral. (Cropanzano et al. 2007 citado por Guevara, 2015)

D2. Justicia de Procedimiento. Es la percepción que tiene una persona sobre el proceso utilizado para la toma de decisiones en una organización; es decir, evalúan la imparcialidad, transparencia y consistencia de los procedimientos y métodos empleados para tomar las decisiones, sin importar el resultado final. (Robbins y Judge, 2009)

D3. Justicia Interaccional. Es el grado percibido por una persona sobre la calidad de interacciones y relaciones con las demás personas y sus superiores

en un entorno laboral; es decir, se basa en como una persona evalúan el trato que recibe (cortesía, amabilidad y justo). (Guevara, 2015)

2.3.2. Engagement Laboral

El engagement laboral se define como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción; lo que posibilita que los trabajadores destaquen por sentirse apasionadas, energizadas e involucradas con el trabajo que realizan” (Wood et al., 2018, p.18)

Dimensiones.

D1. Vigor. De define como la “percepción respecto del nivel de energía y resistencia disponible para realizar el trabajo. Es la principal medida de activación que compone el engagement” (Bosch et al., 2021, p.19).

D2. Dedicación. Consiste en la “sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando orgullo, significado y entusiasmo. Es la principal medida de involucramiento e interés respecto de los objetivos laborales” (Bosch et al., 2021, p.19).

D3. Absorción. Se basa en la “percepción respecto al nivel de concentración en el trabajo y la sensación de estar felizmente absorto en lo que se está haciendo, al punto de perder la noción del tiempo. También se relaciona al nivel de activación en el trabajo, pero enfocado en el aspecto mental y cognitivo” (Bosch et al., 2021, p.19).

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

3.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis Específico 1.

Existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Hipótesis Específico 2.

Existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Hipótesis Específico 3.

Existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

3.3. Variables

Tabla 2
Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Justicia Organizacional	Mladinic e Isla (2018) define a la justicia organizacional como una “evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores” (p.36).	La evaluación de esta variable se realizó en base a sus tres dimensiones: justicia distributiva, justicia de procedimientos y justicia de interacción, a partir de ella se formuló quince (15) indicadores que dio lugar al diseño del cuestionario que permitió la medición de la variable y cumplir con el objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y engagement laboral.	D1. Justicia Distributiva D2. Justicia de Procedimientos D3. Justicia de interacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración en base a la meritocracia. ▪ Beneficios percibidos como justo. ▪ Bonificación y reconocimiento justo. ▪ Igualdad en acceso a desarrollo profesional. ▪ Asignación de tareas basada en habilidades. • Inclusión en toma de decisiones. • Claridad y transparencia en procedimientos de decisión. • Coherencia y justicia en decisiones. • Procedimientos éticos y morales. • Posibilidad de apelar decisiones injustas. • Trato respetuoso por sus superiores y colegas. • Trato con amabilidad y respecto en los equipos de trabajo. • Comunicación abierta y honesta. • Apoyo emocional en momentos difíciles. • Resolución de conflictos de forma justa y constructiva. 	Ordinal
V2. Engagement Laboral	El engagement laboral se define como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción; lo que posibilita que los trabajadores destaquen por sentirse apasionadas, energizadas e involucradas con el trabajo que realizan” (Wood et al., 2018, p.18)	La evaluación de esta variable se realizó en base a sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, a partir de ella se formuló quince (15) indicadores que dio lugar al diseño del cuestionario que permitió la medición de la variable y cumplir con el objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y engagement laboral.	D1. Vigor D2. Dedicación D3. Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Lleno de energía al trabajar. • Persistente en el trabajo. • Fuerte y vigoroso al trabajar. • Capacidad de trabajo prolongado. • Ganas matutinas por trabajar. • Entusiasmo por el trabajo. • Sentido y propósito en el trabajo. • Inspiración en las labores. • Orgullo por el trabajo. • Percepción de trabajo desafiante. • Inmersión total en el trabajo. • Olvida su entorno al trabajar. • Dificultad para desconectar del trabajo. • Felicidad al estar concentrado en sus tareas. • Soluciones creativas para los problemas. 	Ordinal

Nota: Elaboración propia en base a la teorización de las variables.

Capítulo IV

Metodología

4.1.Método de Investigación

Investigación Científica.

La investigación científica es definida como “un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes” (Arias, 2012, p.21). En tanto, la presente investigación se caracteriza por ser un estudio de carácter científico, debido a que involucra la utilización de enfoques y fundamentos científicos para enfrentar una cuestión o interrogante de investigación particular; asimismo, el método general a utilizar fue el método científico por su efectividad demostrado en estudios anteriores.

Método General.

Método Científico. Arias (2012) define al método científico como “el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis” (p. 22).

En relación a la definición del autor, el método científico se empleó por su capacidad para ofrecer un enfoque organizado y riguroso en la investigación. Además, su procedimiento asegura que la investigación sea llevada a cabo de manera sistemática y objetiva, lo que a su vez asegura la validez y confiabilidad de los resultados. Asimismo, este método establece un proceso claro que incluye la formulación de hipótesis, la recolección y análisis de datos, y la elaboración de conclusiones respaldadas por pruebas concretas.

Métodos Específicos.

Método Hipotético Deductivo. El aporte que tuvo este método para llevar a cabo el estudio es muy relevante, debido a que ofrece una estructura que posibilita la formulación de hipótesis precisas, la recopilación de datos (trabajo de campo) y el análisis de asociaciones entre variables. Este método no pretende establecer causalidad directa en estudios correlacionales, sino se basa en establecer relaciones que contribuye a la detección de pautas y ofrecer conocimientos valiosos para futuras investigaciones.

Método Estadístico. El método estadístico fue de gran aporte para cumplir con los objetivos de investigación, debido a que permitió estudiar las relaciones entre las variables utilizando medidas de correlación estadísticas, así como también permitió la presentación de datos de forma ordenada y organizada para mayor facilidad de interpretación.

4.2. Tipo de Investigación

La finalidad que persigue la presente investigación es ampliar y enriquecer el conocimiento científico existente, sin tener una aplicación práctica directa, por tanto, el tipo de investigación fue básica.

Investigación Básica.

La investigación básica “se centra en comprender los principios fundamentales, las teorías y las relaciones entre variables en un campo específico, sin preocuparse inicialmente por su utilidad práctica o aplicabilidad inmediata” (Tamayo y Tamayo, 2003, p.56).

4.3. Nivel de Investigación

Entendiendo al nivel de estudio como los diversos grados de profundidad con la se aborda un problema de investigación, la presente investigación fue de nivel correlacional.

Los estudios correlaciones se basa en identificar un patrón mediante el comportamiento de datos de un grupo o población con la finalidad de predecir la asociación de variables. Siendo este último su finalidad principal, primero mide, cuantifica y analiza cada variable para luego establecer las relaciones entre las mismas. (Hernández et al., 2014)

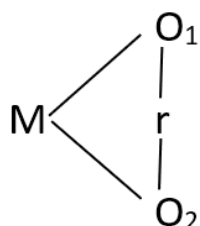
4.4. Diseño de Investigación

Siendo un estudio correlacional, la presente investigación utilizó el diseño no experimental de corte transversal.

Los estudios no experimentales corresponden a llevarse a cabo sin la manipulación intencional de las variables, y se limita solo en la observación de los fenómenos en su entorno natural con el propósito de analizarlos. (Hernández et al., 2014)

Siguiendo esa misma línea, la presente investigación optó por ser de corte transversal debido a que los datos se acopiaron en un momento único; con el propósito de describir y analizar la interrelación de las variables.

Esquema de diseño no experimental – corte transversal:



M= muestra

O1= Primera variable (observación 1)

O2= Segunda variable (observación 2)

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

La población se define conceptualmente como “la totalidad de un fenómeno de estudio, la cual se caracteriza por ser cuantificable” (Tamayo & Tamayo, 2003, p.165). En ese sentido, la presente investigación tuvo una población conformada por 56 trabajadores contratados bajo la modalidad CAS y nombrados de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud (INS).

Tabla 3

Tamaño poblacional

Personal	CAS	Nombrados	Total
Profesionales	30	13	43
Técnicos	11	2	13
Total	41	15	56

Nota: Los datos son proporcionados por la Dirección de Investigación e Innovación en Salud (2023)

4.5.2. Muestra

La muestra se define como “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (Hernández et al., 2014, p. 206). Sin embargo, teniendo un tamaño poblacional pequeño es recomendable estudiar a la totalidad de elementos de la población.

En tanto, en la presente investigación se empleó la muestra censal, entendida como una situación donde se recopila información de todos los elementos de la población en lugar de seleccionar una muestra representativa. El hecho de trabajar con toda la población permitirá obtener menor probabilidad de margen de error y sesgo, ya que se pudo evaluar a la totalidad de elementos.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Se entiende como técnica: “a la forma o proceso específico para la recolección de datos, estas son específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método” (Arias, 2012, p. 67).

La Encuesta.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, puesto que es ampliamente empleada como parte del proceso de investigación y brinda el acopio de datos de forma rápida y eficaz. Una definición bastante acertada fue dada por (Arias, 2012) que lo explica como: “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación a un tema particular” (p.72).

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El Cuestionario.

Arias (2012) indica que el cuestionario es “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un formato impreso que contiene el conjunto de preguntas” (p.74).

Teniendo en cuenta esa definición, la presente investigación utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, para ello se diseñó un cuestionario para cada variable (justicia organizacional y engagement laboral), que permitió la medición en base a sus dimensiones.

Cuestionario 1. Para la medición de la primera variable justicia organizacional se diseñó un cuestionario, la cual estuvo constituida por quince (15) ítems, de forma clara y de fácil entendimiento para las personas que fueron encuestadas, además, tuvo una escala de medición ordinal tipo Likert (cinco niveles), tal como se detalla a continuación:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) En ocasiones
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Cuestionario 2. Para la medición de la segunda variable engagement laboral se diseñó un cuestionario, la cual estuvo constituida por quince (15) ítems, de forma clara y de fácil entendimiento para los sujetos que participaron en la encuesta, asimismo, se empleó una escala de medición ordinal tipo Likert (cinco niveles), tal como se detalla a continuación:

- (1) Nunca

- (2) Casi nunca
- (3) En ocasiones
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

Se evaluó el nivel de confiabilidad de los cuestionarios utilizados para medir las variables justicia organizacional y engagement laboral. Se realizó el análisis empleando el coeficiente alfa de Cronbach y se interpretó los valores obtenidos mediante los siguientes criterios.

Tabla 4

Criterios de interpretación

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota: Tomado del libro Introducción a la metodología de investigación de Cabezas, Andrade, y Torres (2018).

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del Cuestionario Justicia Organizacional. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach los resultados fueron los siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	15

El valor obtenido para el coeficiente alfa de Cronbach fue de $\alpha=0.959$, interpretándose como un nivel muy alto de confiabilidad para el cuestionario justicia organizacional, en otras palabras, indica un nivel muy alto de consistencia interna en las respuestas de los participantes en la escala de Likert utilizada.

Confiabilidad del Cuestionario Engagement Laboral. Los resultados a partir del coeficiente alfa de Cronbach fueron los siguientes:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

En este segundo caso, el valor obtenido para el coeficiente alfa de Cronbach fue de $\alpha=0.884$, interpretándose como un nivel muy alto de confiabilidad para el cuestionario engagement laboral, es decir, indica un nivel muy alto de consistencia interna en las respuestas de los participantes en la escala de Likert utilizada.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Concerniente al procesamiento y análisis de datos, se siguió los siguientes pasos:

- Luego de contar con la aprobación de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, se tuvo el acceso para realizar las encuestas y obtener información relacionado a la problemática.
- Se aplicó el cuestionario de forma presencial a los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud.
- Finalmente se procesó y almacenó toda la data obtenida en Microsoft Excel y SPSS vs. 26.

Como técnica de procesamiento de datos se utilizó la hoja de cálculo Excel de Microsoft para la organización de los datos y el programa estadístico SPSS V26 para procesarlos, asimismo, para el análisis de datos se empleó la estadística en sus dos niveles:

- Estadística Descriptiva: por la utilización de tablas y figuras para la presentación de los datos de forma ordenada y organizada.
- Estadística Inferencia: por la utilización de medidas de correlación como rho de Spearman por rangos para la prueba de hipótesis.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta en todo momento los principios éticos, como la confidencialidad de información brindada por la entidad, transparencia y veracidad de la información plasmada en la investigación y respetando las directivas y reglamentos de investigación de la Casa de Estudios Superior Universidad Peruana Los Andes.

En primera instancia, se recibió el consentimiento informado y voluntario de los trabajadores que participaron en el proceso de encuesta, quienes fueron informados sobre lo que implica desarrollar el cuestionario y se les hizo llegar las indicaciones que corresponde. Dicha información fue manejada netamente para fines académicos y

se mantuvo la confidencialidad. Asimismo, en el desarrollo de la investigación se mantuvo la veracidad y originalidad, libre de plagios; además, se respetó el estilo de redacción exigido APA (American Psychological Association).

Capítulo V

Resultados

En el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos de forma detallada y centrada en la relación entre justicia organizacional y el engagement laboral en la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud. La presente investigación de nivel correlacional buscó comprender la relación entre la percepción de justicia en la organización y el nivel de engagement de los trabajadores en sus actividades laborales.

A través del análisis descriptivo se presentan los hallazgos más significativos de cada variable y sus dimensiones; lo cual es base fundamental para comprender mejor las relaciones identificadas posteriormente. Asimismo, se realiza el análisis inferencial que ha permitido contrastar las hipótesis de investigación, para ello se empleó pruebas no paramétricas (rho de Spearman).

Además, mediante la presentación detallada de los resultados obtenidos en la investigación, se procede a realizar el análisis y discusión de resultados mediante el aporte de diversos autores citados en el marco teórico de la presente investigación, lo cual dio un soporte valioso a los hallazgos obtenidos.

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Justicia Organizacional

En seguida se presentan los resultados descriptivos de la variable justicia organizacional y sus dimensiones justicia distributiva, procedimental e interaccional. Para una mejor interpretación se utilizó un baremo de tres niveles: Bajo, medio y alto.

Tabla 6

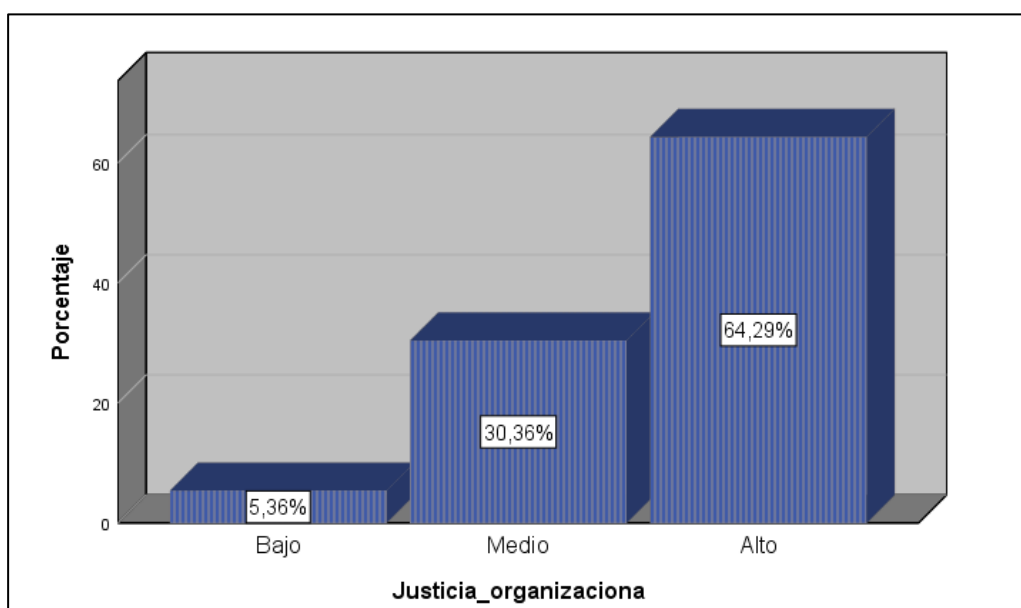
Puntos porcentuales de la variable justicia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,4
	Medio	17	30,4
	Alto	36	64,3
	Total	56	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Figura 9

Resultados porcentuales de la variable justicia organizacional



Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 6.

Interpretación. Según la calificación de los encuestados, existe prevalencia de justicia organizacional en niveles altos con un valor porcentual de 64.3% (36), mientras que, el 30.4% (17) ostentan en un nivel medio, y finalmente, solo el 5.4% (3) perciben la presencia de este tipo de justicia en un nivel bajo. A partir de estos resultados, se deduce que la mayoría de los colaboradores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud tienen una percepción positiva sobre la justicia organizacional, esto es indicativo de que existe un entorno organizacional donde los trabajadores son tratados de forma justa en cuanto a la distribución de recursos, procesos e incluso relaciones interpersonales.

Tabla 7

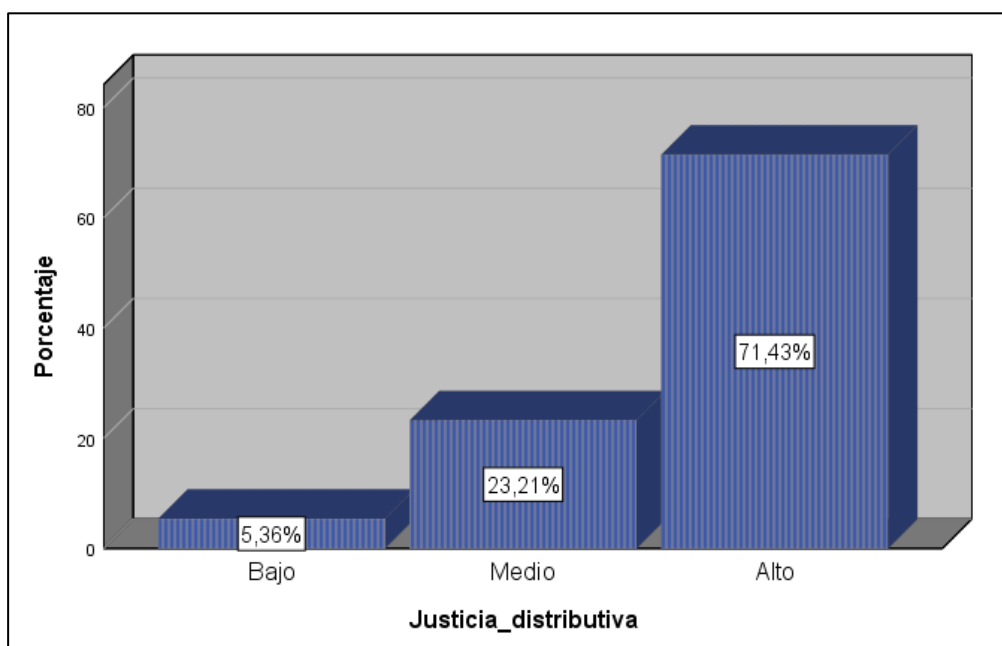
Puntos porcentuales de la dimensión justicia distributiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,4
	Medio	13	23,2
	Alto	40	71,4
	Total	56	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Figura 10

Resultados porcentuales de la dimensión justicia distributiva



Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 7.

Interpretación. Según la evaluación de los encuestados, prevalece en mayor proporción niveles altos de percepción favorable sobre justicia distributiva con un valor porcentual de 71.4% (40), no obstante, el 23.2% (13) presentan una percepción en un nivel medio, y, por último, solo el 5.4% (3) perciben este tipo de justicia en un nivel bajo. En base a estos resultados, se infiere que la mayoría de los colaboradores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud poseen una percepción positiva sobre la justicia distributiva, esto implica que dichos trabajadores se sienten conformes con la distribución y/o asignación de recompensas, beneficios y recursos dentro de la organización.

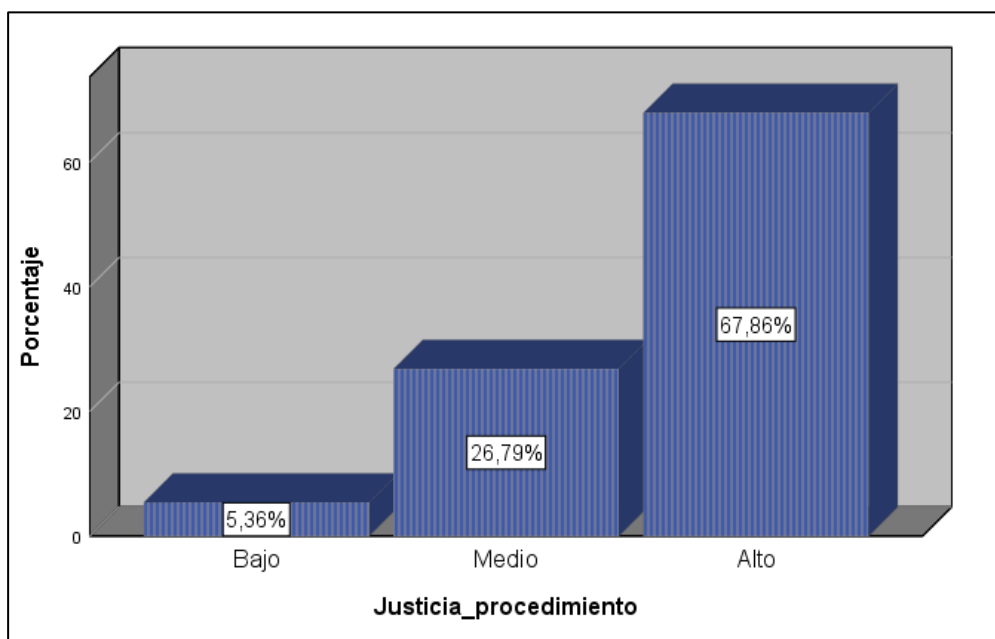
Tabla 8

Puntos porcentuales de la dimensión justicia de procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,4
	Medio	15	26,8
	Alto	38	67,9
	Total	56	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Figura 11

Resultados porcentuales de la dimensión justicia de procedimiento

Nota: Representación gráfica de los resultados presentados en la tabla 8.

Interpretación. Del total de sujetos encuestados, se evidencia en mayor proporción altos niveles de percepción favorable sobre la justicia procedimental con un valor porcentual de 67.9% (38), sin embargo, el 26.8% (15) perciben este tipo de justicia en un nivel medio, y, por último, el 5.36% (3) poseen una percepción en niveles bajos. A partir de estas afirmaciones, se infiere que la mayoría de los trabajadores de la Dirección de Investigación e

Innovación en Salud tienen una percepción positiva sobre la justicia procedimental, esto es indicativo de que dichos colaboradores perciben imparcialidad, transparencia y consistencia en los procedimientos y métodos utilizados para la toma de decisiones dentro de la organización.

Tabla 9

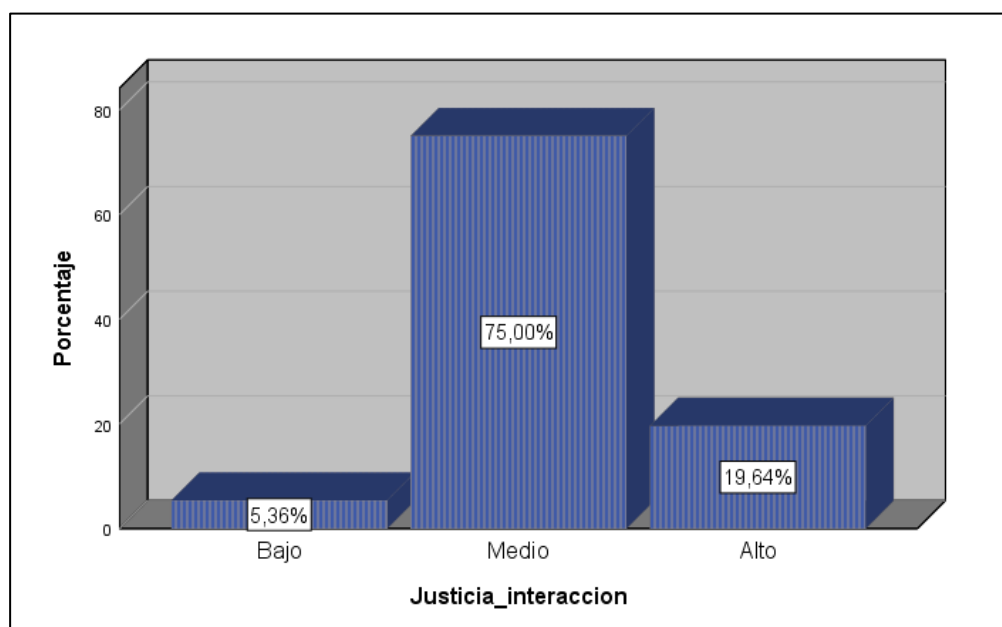
Puntos porcentuales de la dimensión justicia interaccional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	5,4
	Medio	42	75,0
	Alto	11	19,6
	Total	56	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación del cuestionario.

Figura 12

Resultados porcentuales de la dimensión justicia interaccional



Nota: Representación gráfica de los resultados presentados en la tabla 9.

Interpretación. Del total de encuestados, el 75.0% (42) perciben la existencia de justicia de interacción en un nivel medio, sin embargo, el 19.6%

(11) tienen una percepción sobre este tipo de justicia en un nivel alto, y, por último, el 5.4% (3) ostentan en niveles bajos. A partir de estos resultados, se infiere que, la mayoría de los colaboradores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud perciben una justicia interaccional en niveles medios, esto significa que, la calidad de interacción y las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es justa, sin embargo, aún persiste ciertas dificultades en cuanto al trato de reciben por parte de sus superiores (amabilidad y cortesía).

5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Engagement Laboral

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la variable engagement laboral y sus dimensiones vigor, dedicación y absorción. Asimismo, para una mejor interpretación se utilizó un baremo de tres niveles: Bajo, medio y alto.

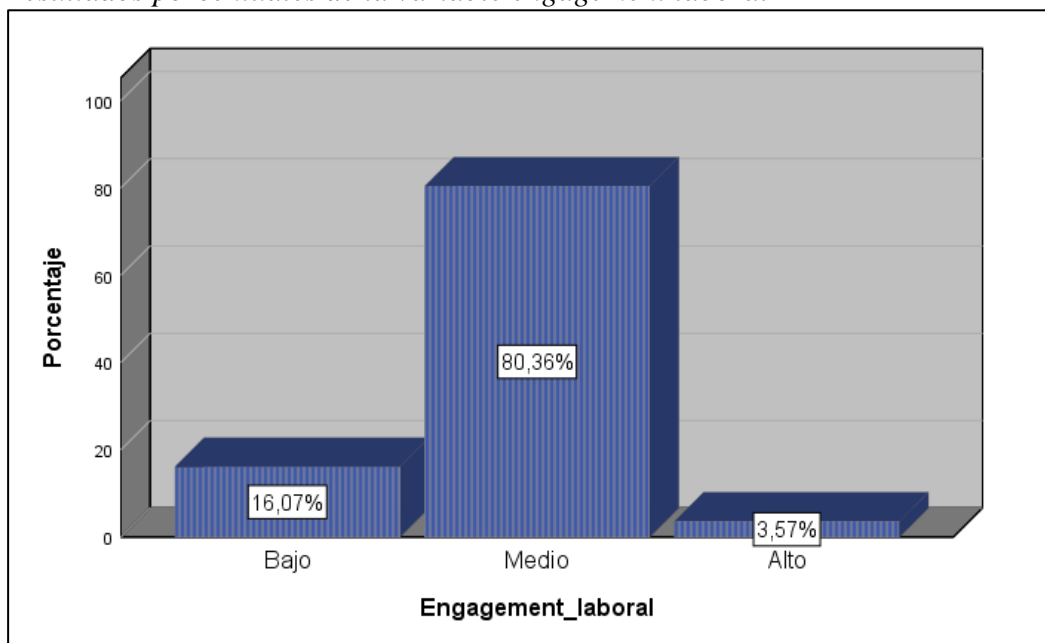
Tabla 10

Puntos porcentuales de la variable engagement laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	16,1
	Medio	45	80,4
	Alto	2	3,6
	Total	56	100,0

Nota: Resultados arrojados por el programa estadístico Spss v26.

Figura 13

Resultados porcentuales de la variable engagement laboral

Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 10.

Interpretación. De acuerdo a la evaluación realizada al total de encuestados, el 80.4% (45) experimentan niveles medios de engagement laboral, asimismo, el 16.1% (9) ostentan en niveles bajos, y, por último, solo el 3.6% (2) experimentan en niveles altos. En base a estos resultados se infiere que, en general los colaboradores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud experimentan una conexión positiva o activa con su trabajo en un nivel medio, lo cual implica que dichos colaboradores realizan sus actividades laborales con dedicación y entusiasmo en un nivel aceptable, sin embargo, hay espacios para mejoras o áreas que podrían ser fortalecidas para alcanzar niveles más altos de conexión.

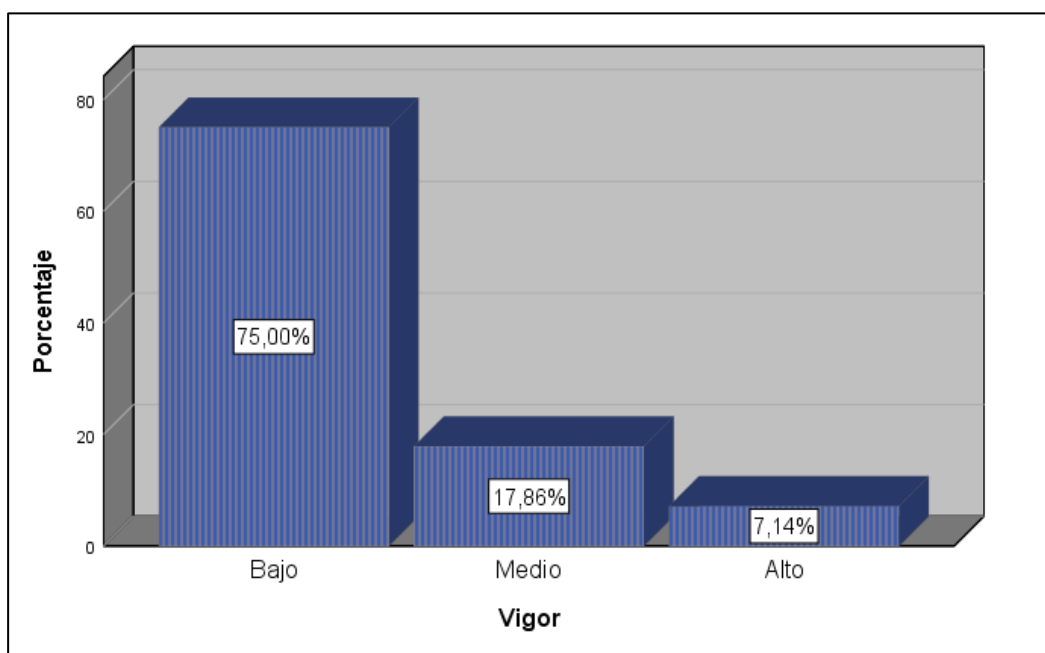
Tabla 11

Puntos porcentuales de la dimensión vigor

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	42	75,0
	Medio	10	17,9
	Alto	4	7,1
	Total	56	100,0

Nota: Resultados arrojados por el programa estadístico Spss v26.

Figura 14

Resultados porcentuales de la dimensión vigor

Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 11.

Interpretación. Del total de colaboradores encuestados, el 75.0% (42) presentan niveles bajos de vigor al realizar sus actividades laborales, mientras que, el 17.9% (10) experimentan en un nivel medio, y, por último, solo el 7.1% (4) presentan niveles altos. A partir de estas afirmaciones se infiere que, en general los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en

Salud presentan niveles bajos de energía y resistencia al realizar sus actividades laborales, lo cual significa que, dichos colaboradores experimentan niveles bajos de energía mental y física, poca resistencia al estrés y no tienen persistencia en el esfuerzo. Estos resultados revelan una situación preocupante, a la vez manifiesta la importancia de abordar la energía y el entusiasmo de los trabajadores en la organización.

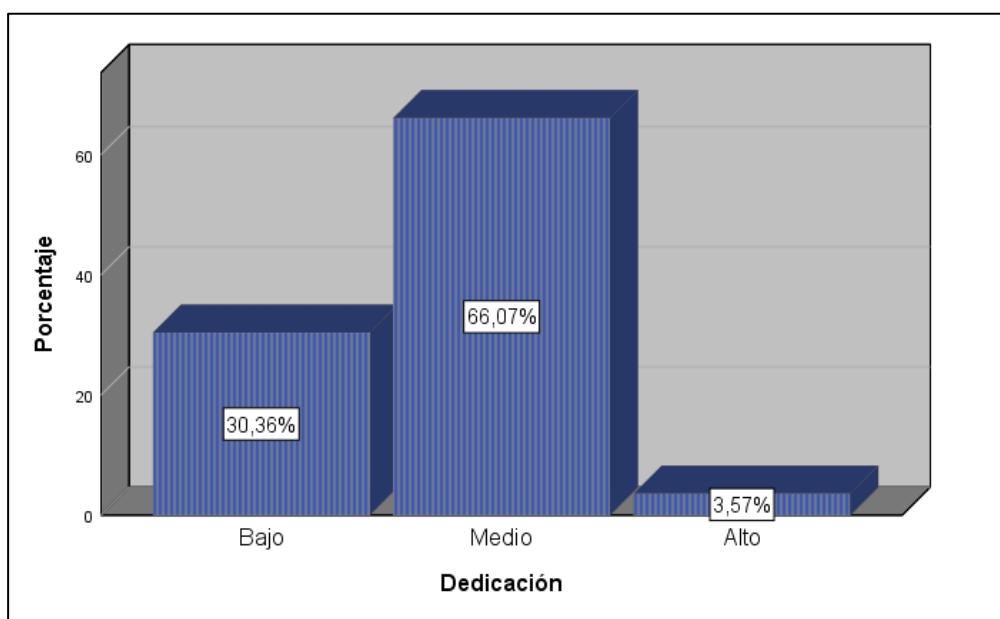
Tabla 12

Puntos porcentuales de la dimensión dedicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	30,4
	Medio	37	66,1
	Alto	2	3,6
	Total	56	100,0

Nota: Resultados arrojados por el programa estadístico Spss v26.

Figura 15

Resultados porcentuales de la dimensión dedicación

Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 12.

Interpretación. Del total de encuestados, el 66.1% (37) experimentan una sensación de dedicación con su trabajo en un nivel medio, sin embargo, el 30.4% (17) presentan en niveles bajos, y, finalmente, solo el 3.6% (2) ostentan en niveles altos. A partir de estos hallazgos se infiere que, en general los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud experimentan una sensación de estar involucrado con su trabajo y con los objetivos organizacionales en niveles medios, esto indica que, dichos colaboradores experimentan orgullo, significado y entusiasmo al realizar sus tareas y labores; sin embargo, existe áreas de mejora para lograr altos niveles de dedicación.

Tabla 13

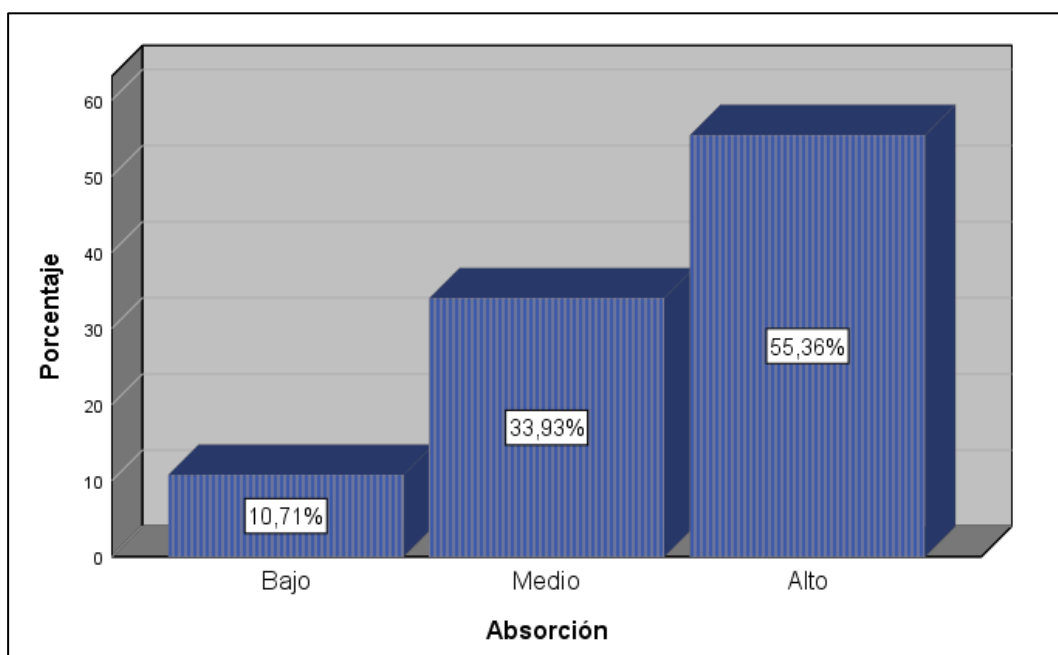
Puntos porcentuales de la dimensión absorción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	10,7
	Medio	19	33,9
	Alto	31	55,4
Total		56	100,0

Nota: Resultados arrojados por el programa estadístico Spss v26.

Figura 16

Resultados porcentuales de la dimensión absorción



Nota: Representación gráfica de los resultados mostrados en la tabla 13.

Interpretación. De un total de 56 colaboradores encuestados, el 55.4% (31) experimentan niveles altos de absorción al realizar sus actividades laborales, mientras que, el 33.9% (19) ostentan en niveles medios, y, finalmente, el 10.7% (6) presentan en niveles bajos. A partir de estos hallazgos se infiere que, en general los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud experimentan niveles altos de concentración en su trabajo y la sensación de estar felizmente absorto en lo que están haciendo, al punto que llegan a perder la noción del tiempo. Estos resultados contribuyen al éxito organizacional.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. Prueba de Normalidad

Para evaluar la distribución de las variables justicia organizacional y engagement laboral, se aplicó una prueba de normalidad mediante la prueba

Kolmogorov – Smirnov, ya que es la más recomendada para mayores de 50 datos. En seguida se presenta los resultados arrojados por el software estadístico Spss v26.

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Justicia organizacional	,155	56	,002	,906	56	,000
Engagement laboral	,167	56	,000	,904	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para realizar la prueba de normalidad se plantea la hipótesis estadística, tal como se muestra a continuación.

Ho: Existe distribución normal para las variables.

Ha: No existe distribución normal para las variables

Regla general de decisión.

Si el sig o p valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Los resultados obtenidos mediante la prueba Kolmogorov – Smirnov, fueron los siguientes: en cuanto a la primera variable justicia organizacional se obtuvo un valor de significancia o sig. = 0.002, asimismo, para la segunda variable engagement laboral fue un valor sig. = 0.000. Dichos valores son menores a 0.05; por tanto, se cumple con lo dispuesto en la regla general (sig o p valor < 0.05); a partir de ello se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y afirmamos que no existe distribución normal para las variables. Siendo así, corresponde a utilizar pruebas no paramétricas para el contraste de las hipótesis.

Considerado como una prueba no paramétrica ideal para datos ordinales, se utilizó el estadístico de prueba rho de Spearman, ya que, a diferencia de las demás pruebas no paramétricas esta es viable para el análisis de datos empatados.

En tanto, para la interpretación de los resultados se ha utilizado el siguiente baremo.

Tabla 15

Baremo de interpretación rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: La intensidad del grado de asociación que va desde (-1) a (1) se interpreta como una relación directa a la correlación positiva, mientras que la relación inversa indica una correlación negativa. Tomado del libro *Metodología de investigación* de Hernández et al., (2014).

5.2.2. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis General.

Existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Tabla 16

Correlación entre justicia organizacional y engagement laboral

			Correlaciones	
			Justicia organizacional	Engagement laboral
Rho de Spearman	Justicia organizacional	Coeficiente de	1,000	,590**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Engagement laboral	Coeficiente de	,590**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	56	56	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados arrojados mediante la aplicación del cuestionario y el procesamiento de datos por el software estadístico Spss v26.

Interpretación. Los resultados revelan lo siguiente: se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0.590 y un valor sig. 0.000, es decir, el coeficiente obtenido es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral); y según la verificación realizada la relación que existe entre las variables es positiva moderada.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Regla General de Decisión.

Si p valor < 0.05 se rechaza la Ho

Si p valor > 0.05 se rechaza la H_a

De acuerdo a la tabla 16, el valor sig., es 0.000 menor a 0.05. Por tanto, nos ubicamos en el primer supuesto de la regla general p valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, se afirma que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de la investigación.

Conclusión Estadística. Existe relación significativa ($r_s=0.590$; p valor < 0.05) entre justicia organizacional y engagement laboral. Este valor indica una relación positiva moderada entre las variables. La dirección positiva, significa una relación directa, lo cual indica que, a media que prevalezca niveles altos de justicia organizacional, el engagement laboral se incrementará en los trabajadores, y viceversa.

5.2.3. Prueba de las Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1.

Existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Tabla 17

Correlación entre justicia distributiva y engagement laboral

		Correlaciones		
			Justicia Distributiva	Engagement laboral
Rho de Spearman	Justicia Distributiva	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados arrojados mediante la aplicación del cuestionario y el procesamiento de datos por el software estadístico Spss v26.

Interpretación. Se obtuvo un coeficiente de rho de Spearman de 0.632 y un valor sig. 0.000, estos valores indican que, el coeficiente obtenido es significativo en un nivel 0.01 (bilateral); y de acuerdo a la verificación realizada la relación que existe entre las variables es positiva moderada.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Regla General de Decisión.

Si p valor < 0.05 se rechaza la Ho

Si p valor > 0.05 se rechaza la Ha

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 17, el valor sig., es 0.000 menor a 0.05. Por tanto, se cumple con el primer supuesto de la regla general (p valor < 0.05), se rechaza la hipótesis nula; en base a ello, se afirma que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística. Existe relación significativa ($r_s=0.632$; p valor < 0.05) entre justicia distributiva y engagement laboral. Este valor indica una relación positiva moderada entre las variables. La dirección positiva, significa una relación directa, a partir de ello se afirma que, a medida que la percepción de justicia distributiva aumenta, también tiende a aumentar el nivel de engagement laboral en los trabajadores.

Prueba de Hipótesis Específica 2.

Existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Tabla 18

Correlación entre justicia de procedimiento y engagement laboral

Correlaciones			Justicia de procedimiento	Engagement laboral
Rho de Spearman	Justicia de procedimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados arrojados mediante la aplicación del cuestionario y el procesamiento de datos por el software estadístico Spss v26.

Interpretación. El coeficiente rho de Spearman obtenido es 0.527 y un valor sig. 0.000, estos valores sugieren que, el coeficiente hallado es significativo en un nivel 0.01 (bilateral); además, de acuerdo a la verificación realizada la relación que existe entre las variables es positiva moderada.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Regla General de Decisión.

Si p valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p valor > 0.05 se rechaza la H_a

Según los resultados de la tabla 18, el valor sig., es 0.000 menor que 0.05. Por tanto, se cumple con el primer supuesto de la regla general (p valor < 0.05), y se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula; en base a ello, se afirma que, existe certeza estadística para aceptar la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística. Los hallazgos revelaron que existe relación significativa ($r_s=0.527$; p valor < 0.05) entre justicia de procedimiento y engagement laboral. Dicho coeficiente indica una relación positiva moderada entre las variables. La dirección positiva, constituye a ser una relación directa, por lo que, en base a ello podemos decir, mientras se presentan niveles altos de percepción sobre justicia en los procedimientos organizativos, el nivel de engagement laboral será cada vez más alto.

Prueba de Hipótesis Específica 3.

Existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Tabla 19

Correlación entre justicia de interacción y engagement laboral

Correlaciones			Justicia de interacción	Engagement laboral
Rho de Spearman	Justicia de interacción	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados arrojados mediante la aplicación del cuestionario y el procesamiento de datos por el software estadístico Spss v26.

Interpretación. El coeficiente rho de Spearman obtenido es 0.492 y un valor sig. (bilateral) 0.000, estos resultados indican que, el coeficiente calculado es significativo en un nivel 0.01; asimismo, se pasó a verificar el grado de relación entre las variables, de acuerdo al baremo utilizado dicha relación es positiva moderada.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.

Regla General de Decisión.

Si p valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p valor > 0.05 se rechaza la H_a

Los resultados obtenidos para el contraste de la tercera hipótesis específica son los siguientes: el valor sig., es 0.000 menor que 0.05. Por tanto, se cumple con el primer supuesto de la regla general (p valor < 0.05), y se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y con el suficiente sustento estadístico aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión Estadística. Los hallazgos revelaron que existe relación significativa ($r_s=0.492$; p valor < 0.05) entre justicia de interacción y engagement laboral. Estos valores indica una relación positiva moderada entre las variables. La dirección positiva, constituye a ser una relación directa, por lo que, en base a ello podemos decir, a media que los trabajadores perciben que las interacciones son justas, experimentarán altos niveles de engagement laboral con su organización.

Análisis y Discusión de Resultados

A lo largo de esta sección, se presentará una interpretación detallada de los resultados más significativos de la investigación, vinculando los hallazgos con la literatura existente y resaltando las contribuciones específicas en el campo de estudio de la gestión del potencial humano. Asimismo, se identificarán posibles direcciones para futuras investigaciones, reconociendo simultáneamente las limitaciones relacionado al diseño y ejecución del estudio.

El análisis y discusión de los resultados que a continuación se presentan arrojan luz sobre la relación entre justicia organizacional y engagement laboral, ofreciendo una visión profunda que responde al objetivo general de la investigación que consistió en establecer la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima, periodo 2023.

La presente investigación estuvo sujeta a ciertas limitaciones en cuanto a la disponibilidad de información respecto a la unidad de análisis. No obstante, se llevó a cabo una prueba piloto para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un grado de confiabilidad muy alto para ambos instrumentos, con un valor de $\alpha=0.959$ para el primer cuestionario justicia organizacional y $\alpha=0.884$ para el segundo cuestionario engagement laboral. Estos resultados dieron viabilidad su aplicación en los sujetos que conforman la muestra de estudio.

Sobre los resultados obtenidos y analizados respecto a la primera variable justicia organizacional, se pudo identificar que, de los 56 sujetos sometidos a evaluación, en un 64.3% (36) existe prevalencia de justicia organizacional en niveles altos, en otras palabras, la mayoría de los colaboradores tienen una percepción positiva sobre la justicia organizacional, esto es indicativo de que, existe un entorno organizacional donde los trabajadores son tratados de

forma justa en cuanto a la distribución de recursos, procesos e incluso relaciones interpersonales

Respecto los hallazgos más significativos de sus dimensiones, de un total de 56 sujetos sometidos a evaluación; en caso de la primera dimensión justicia distributiva, se identificó que, en un 71.4% (40) prevalece niveles altos de percepción favorable sobre la justicia distributiva, esto implica que dichos trabajadores se sienten conformes con la distribución y/o asignación de recompensas, beneficios y recursos dentro de la organización; así como también, para la segunda dimensión justicia de procedimiento, se encontró que, en un 67.9% (38) existe prevalencia de justicia procedimental en niveles altos, es decir, la mayoría de los colaboradores tienen una percepción favorable sobre este tipo de justicia, esto es indicativo de que, dichos colaboradores perciben imparcialidad, transparencia y consistencia en los procedimientos y métodos utilizados para la toma de decisiones dentro de la organización; y, finalmente, en caso de la tercera dimensión justicia de interacción, se identificó que, un 75.0% (42) de los colaboradores perciben la existencia de justicia de interacción en un nivel medio, esto significa que, la calidad de interacción y las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es justa, sin embargo, aún persiste ciertas dificultades en cuanto al trato que reciben por parte de sus superiores (amabilidad y cortesía).

Los resultados obtenidos y analizados sobre la segunda variable engagement laboral, se identificó que, de un total de 56 sujetos sometidos a evaluación, el 80.4% (45) de estos experimentan niveles medios de engagement laboral, lo cual implica que, dichos colaboradores realizan sus actividades laborales con dedicación y entusiasmo en un nivel aceptable, sin embargo, hay espacios para mejoras o áreas que podrían ser fortalecidas para alcanzar niveles más altos de conexión.

Respecto a los hallazgos más significativos sobre las dimensiones de estudio de la variable engagement laboral, son los siguientes: en base a la muestra considerada de 56 sujetos sometidos a estudio; para la primera dimensión vigor, se identificó que, el 75.0% (42) de los colaboradores presentan niveles bajos de vigor al realizar sus actividades laborales, lo cual significa que, no tienen suficiente energía mental y física para realizar sus labores, poca resistencia al estrés y no poseen persistencia en el esfuerzo; asimismo, para la segunda dimensión dedicación, el 66.1% (37) de los colaboradores experimentan una sensación de dedicación con su trabajo en un nivel medio, esto indica que, tienen una sensación de orgullo, significado y entusiasmo al realizar sus tareas y labores, sin embargo, existe áreas de mejora para lograr altos niveles de dedicación; y, por último, para la tercera dimensión absorción, se encontró que, el 55.4% (31) experimentan niveles altos de absorción al realizar sus actividades laborales, esto implica que, los colaboradores experimentan una concentración profunda en su trabajo y la sensación de estar felizmente absorto en lo que están haciendo, al punto que llegan a perder la noción del tiempo.

Los resultados obtenidos del análisis inferencial son los siguientes: En cumplimiento del objetivo general de la investigación, se realizó la prueba de hipótesis general que consistió en verificar si *existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud*, mediante el estadístico de prueba rho de Spearman, se dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera con un riesgo máximo del 1% ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.01$), además, el coeficiente obtenido fue $r_s = 0.590$, este valor indica una relación positiva moderada entre las variables, lo cual significa una relación directa, por ende, se afirma que, la justicia organizacional se relaciona de manera significativa con el engagement laboral. Estos resultados coinciden con lo hallado por Baleta (2018) en su estudio sobre justicia organizacional y engagement, donde reveló que existe correlación positiva-moderada entre las percepciones de justicia organizacional y la variable

de engagement en los colaboradores. Esta relación al tener una dirección positiva hace que mientras la percepción de los trabajadores sea favorable sobre la justicia organizacional, el engagement laboral se incrementará y se verá más fortalecido en dichos colaboradores.

Asimismo, en un estudio realizado por Reyes y Tanta (2021) sobre justicia organizacional y engagement de los trabajadores, llega a un resultado similar al nuestro, donde concluye que la justicia organizacional se relaciona de manera significativa y directa ($p < 0.05$; $r = 0.562$) con el engagement laboral, es decir, mientras exista justicia organizacional en la empresa, el engagement laboral en los trabajadores se verá fortalecido.

Por otro lado, Oviedo (2021) en su estudio sobre justicia organizacional y engagement en el trabajo, llegó a un resultado bastante similar al nuestro, donde afirma que existe relación directa y significativa entre justicia organizacional y engagement en el trabajo, lo que se deduce mientras los trabajadores perciben que su organización distribuye sus recursos de forma equitativa y justa, y a su vez sienten que el trato es con respeto por parte de sus compañeros y/o superiores, provoca que estos experimenten niveles altos de engagement.

Por su parte, Quezada (2019) llega a un resultado que refuerza a la variable justicia organizacional, donde revela que mientras mejor sea la percepción de la justicia organizacional en el personal, la gestión administrativa es cada vez mejor, debido a que se encontró una relación estadísticamente significativa y directa entre los ítems estudiados; además, se ha identificado que la justicia interpersonal se da en un nivel alto (86.1%), justicia informativa se presenta en un nivel alto (66.4%), justicia distributiva nivel alto (65.5%) y la justicia procedimental en un nivel intermedio (45.8%).

Para cumplir con el primer objetivo específico identificar la relación que existe entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, se realizó la prueba de la primera hipótesis específica que consistió en

verificar si *existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud*, a través del estadístico de prueba rho de Spearman, se estableció que la mencionada hipótesis es verdadera con un riesgo máximo del 1% ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.01$), asimismo, el coeficiente obtenido fue $r_s=0.632$, este valor indica una relación positiva moderada entre las variables, lo cual significa una relación directa, a partir de ello, se afirma que, la justicia distributiva se relaciona de manera significativa con el engagement laboral. Baleta (2018) llega a un resultado diferente, ya que los hallazgos revelan que la justicia distributiva mostro las correlaciones más bajas con las dimensiones del engagement, especialmente con la dimensión de vigor, lo que indica que una percepción negativa de distribuciones inequitativas puede afectar negativamente el nivel de energía y entusiasmo de los trabajadores.

Del mismo modo, para cumplir con el segundo objetivo específico analizar la relación que existe entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, se llevó a cabo la prueba de la segunda hipótesis específica que consistió en verificar si *existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud*, a través del estadístico de prueba rho de Spearman, se estableció que la mencionada hipótesis es verdadera con un riesgo máximo del 1% ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.01$), además, el coeficiente obtenido fue $r_s=0.527$, este valor indica una relación positiva moderada entre las variables, lo cual significa una relación directa, en base a ello, se puede decir que, la justicia procedimental se relaciona de forma significativa con el engagement laboral. Estos resultados guardan relación con lo hallado por Reyes y Tanta (2021) en su estudio sobre justicia organizacional y engagement de los trabajadores, donde encontró que la justicia procedimental y el engagement laboral ($p < 0.05$; $r = 0.562$) se relacionan de forma directa y significativa en un

nivel moderado, lo que afirmaron a elevados niveles de prevalencia de justicia procedimental, se fortalecerá el engagement laboral en la empresa.

Finalmente, en cumplimiento del tercer objetivo específico, fijar la relación que existe entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, se llevó a cabo la prueba de la tercera hipótesis específica que consistió en verificar si *existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud*, mediante el estadístico de prueba rho de Spearman, se dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera con un riesgo máximo del 1% ($\text{sig.} = 0.000 < \alpha = 0.01$), además, el coeficiente obtenido fue $r_s = 0.492$, este valor indica una relación positiva moderada entre las variables, es decir, se trata de una relación directa, a partir de ello, se afirma que, la justicia de interacción se relaciona significativamente con el engagement laboral. Chávez y Portal (2022) llega a un resultado similar en su estudio sobre justicia organizacional y engagement laboral, donde revela que la justicia de interacción ($p < 0.05$, $r_s = 0.702$) se relaciona de forma directa y significativa con el engagement laboral, en lo que infieren, si la percepción de la justicia organizacional se presenta en niveles altos, el engagement laboral será impactado positivamente.

Conclusiones

Esta sección marca el cierre de una investigación exhaustiva que ha estudiado la relación entre justicia organizacional y engagement laboral. A lo largo de la investigación, se ha buscado establecer la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud y responder las interrogantes específicas que guiaron la indagación. En seguida se presenta las conclusiones, que constituyen las reflexiones finales sobre los hallazgos, destacando su relevancia, contribución y las implicancias que estos poseen en el campo de la gestión del potencial humano.

1. Los análisis de correlación han permitido cumplir con el objetivo general de investigación, y revelan una relación significativa y directa ($r_s=0.590$; $p < 0.05$) entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud; además, la relación antes mencionada se da en un nivel moderado. Asimismo, se evidencia que, en un 64.3% (36) prevalece la justicia organizacional en niveles altos, y el 80.4% (45) de trabajadores experimentan una conexión positiva o activa (engagement laboral) con su trabajo en un nivel medio. A partir de estos resultados, se afirma que, en cierta medida si la percepción de justicia organizacional es favorable, el engagement laboral en los trabajadores se fortalecerá, y viceversa.
2. En cumplimiento del primer objetivo específico, los resultados revelan una relación significativa y positiva ($r_s=0.590$; $p < 0.05$) entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud; además, la dirección positiva, significa una relación directa y se da en un nivel moderado. A partir de ello, se afirma lo siguiente, a medida que la percepción de justicia distributiva aumenta, también tiende a aumentar el nivel de engagement laboral

en los trabajadores. Esto implica que los trabajadores al sentirse conformes con la distribución y/o asignación de recompensas, beneficios y recursos dentro de la organización, experimentarán una conexión positiva y profunda con su trabajo.

3. Los resultados obtenidos permitieron alcanzar el segundo objetivo específico, y dictamina una relación significativa y positiva ($r_s=0.527$; $p < 0.05$) entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud; la dirección positiva, constituye una relación directa y se da en un nivel moderado, en base a ello podemos decir, mientras se presentan niveles altos de percepción sobre justicia en los procedimientos organizativos, el nivel de engagement laboral en los trabajadores será cada vez más alto.
4. Para finalizar, en cumplimiento del tercer objetivo específico, los resultados revelan una relación significativa y positiva ($r_s=0.492$; $p < 0.05$) entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud; además, la dirección positiva, constituye a ser una relación directa y se da en un nivel moderado, en base a ello, se afirma que, mientras los trabajadores perciben que las interacciones y/o relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y superiores son justas, experimentarán altos niveles de engagement laboral con su trabajo; lo cual implica que, al realizar sus tareas lo harán con dedicación, entusiasmo y sentirán una sensación de felicidad.

Recomendaciones

Habiéndose demostrado que existe una relación significativa y directa entre justicia organizacional y engagement laboral se definen algunas recomendaciones para que la institución implemente y se fortalezca la percepción de justicia organizacional y el engagement entre los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud.

1. De acuerdo al objetivo general en el presente estudio, se ha demostrado una relación significativa y directa entre la Justicia Laboral y el Engagement en la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, por lo que se recomienda a la institución analizar los puntos débiles que disminuyen la percepción de justicia laboral entre los servidores de la mencionada dirección para tomar las acciones que correspondan para fortalecer y mejorar la percepción de la justicia laboral y crezca el engagement laboral.
2. Debido a que se ha demostrado que existe una relación significativa y positiva entre la Justicia Distributiva y el Engagement entre los servidores de la Dirección de Innovación e Investigación en Salud, se recomienda a la institución tomar acciones para mejorar la distribución de las funciones, así como los estímulos y recompensas entre los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud para fortalecer y mejorar el resultado del presente estudio.
3. La percepción de Justicia de Procedimientos y el Engagement Laboral, tiene una relación significativa y positiva en el personal de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, por ello se recomienda a la institución adoptar acciones que permitan mejorar la participación de los servidores en la toma de decisiones; así como la apertura a los servidores para apelar en las decisiones que se consideren injustas, de esta manera se mantendrá y fortalecerá el presente resultado.
4. Para mantener y mejorar la relación positiva que existe entre la Justicia de Interacción y el Engagement Laboral entre los trabajadores, la institución deberá implementar

acciones de sensibilización sobre habilidades blandas, seguimiento y apoyo emocional a los servidores de manera personalizada.

Referencias Bibliográficas

- Alayo, C. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo. (*tesis de licenciatura*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7948/1/REP_PSIC_CYNTHIA.ALAYO_ESTR%
c3%89S.LABORAL.ENGAGEMENT.COLABORADORES.INSTITUCI%
c3%93N.P%
c3%9aBLICA.TRUJILLO.2021.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7948/1/REP_PSIC_CYNTHIA.ALAYO_ESTR%c3%89S.LABORAL.ENGAGEMENT.COLABORADORES.INSTITUCI%c3%93N.P%c3%9aBLICA.TRUJILLO.2021.pdf)
- Ancín, I. (2019). La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso efectivo del colaborador. (*tesis doctoral*). Universidad Austral, Buenos Aires, Argentina. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%
20La%20incidencia%20del%20engagement%20del%20supervisor.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%20La%20incidencia%20del%20engagement%20del%20supervisor.pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Baleta, G. (2018). Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona centro en Complejo de Cerrejón. (*tesis de maestría*). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%
20JUSTICIA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20ENGAGEMENT.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20ENGAGEMENT.pdf)
- Bosch, M., Riumalló, M., & Morgado, M. (2021). *Engagement laboral: el compromiso como recurso*. Santiago de Chile: Universidad de los Andes.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas E.

- Cadamuro, I., Ganga, F., & Oyarzún, F. (2023). Justicia Organizacional y Resultados Empresariales. *Artículo de investigación científica, tecnología o innovación*, 12-25.
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). *Engagement: ilusión por el trabajo*. Ciudad de México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Cevillano, M., & Herrán, J. (2022). Cultura Organizacional y engagement en el personal administrativo del área de talento humano de una Distribuidora Farmacéutica de Quito. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%20Cultura%20organizacional%20y%20engagement%20en%20el%20personal%20administrativo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%20Cultura%20organizacional%20y%20engagement%20en%20el%20personal%20administrativo%20(1).pdf)
- Chavez, G., & Portal, C. (2022). Justicia Organizacional y Engagement Laboral en Efectivos de la Policia Nacional del Perú. (*tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96428/Chavez_SGM-Portal_EC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Chura, L., & Jiménez, K. (2022). Justicia Organizacional y Estrés Laboral en los Trabajadores de una Institución Pública de Puno. (*tesis de licenciatura*). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5668/Lia_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). La gestión de la justicia organizacional. *Academia de Administración*(21), 34-48.
- Delgado, L., & Venegas, M. (2013). *Psicología Organizacional: perspectivas y avances* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Multi impresos Andrea Sierra.
- Diario Gestión. (21 de Noviembre de 2020). Engagement laboral como principal problemas de la empresas peruanas. *Tendencias: empresarial*, págs. 12-20.
- Diaz, G. (2022). Engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del Distrito de Moro. (*Tesis de maestría*). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31173/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, M. (2015). *Justicia Organizacional*. Madrid, España: Academia Española.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamán, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores. *Universidad Autónoma de Huanta*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (Séptima ed.). Ciudad de México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Mauricio, C. (2019). *Justicia organizacional: Escala de justicia organizacional en docentes de una I.E. Chimbote*. Madrid, España: Academia Española.

- Mladinic, A., & Isla, P. (2018). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Revistas Pontificia Universidad de Chile*, 1-9.
- Omar, A. (2015). *Justicia Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: National Scientific and Technical Research Council (CONICET).
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Enero de 2019). *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.ilo.org/americanpublicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm
- Ortiz, J. (06 de Enero de 2022). *La fórmula del engagement en trabajadores post Covid 19*. Obtenido de Expansión: <https://expansion.mx/opinion/2022/01/05/formula-engagement-colaboradores-2022>
- Oviedo, M. (2021). Justicia organizacional y engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. (*tesis de Maestría*). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, Mexico. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Tesis%20sobre%20La%20justicia%20organizacion%20y%20el%20engagement.pdf>
- Quezada, C. (2019). Justicia Organizacional, Gestión Administrativa y TIC. (*tesis doctoral*). Universidad de Coruña, Madrid, España. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TESIS%20-%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONAL,%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA.pdf>
- Reyes, S., & Tanta, M. (2021). Justicia Organizacional y Engagement de los trabajadores en la empresa Rotapel S.A. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4718/Sindy_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Tercera ed.). Ciudad de México: Pearson Educación de México.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Ciudad de México: Pearson Educación.

Salanova, M., & Schaufeli. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en una pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Tamayo, M., & Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Ciudad de México: Limusa, S.A.

Vasquez, E., & Aranda, C. (2019). Estrés laboral: una perspectiva desde la justicia e injusticia organizacional. *Redalyc*, 1-16. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/05/1223735/75-90.pdf>

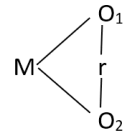
Wood, P., Noenne, G., & Arteaga, C. (2018). *Engagement*. Ciudad de México: EQUIPO CIRCULAR HR DE FUNDACIÓN CHILE.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Consistencia

Título: Justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?	Establecer la relación que existe entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	Existe relación significativa entre justicia organizacional y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.		D1. Justicia Distributiva	Método general: Método científico Otros Métodos: Método deductivo Método estadístico Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental de corte transversal
Problema Específico 1. ¿Qué relación existe entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?	Objetivo Específico 1. Identificar la relación que existe entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	Hipótesis Específico 1. Existe relación significativa entre justicia distributiva y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	V1. Justicia Organizacional	D2. Justicia de procedimientos D3. Justicia de interacción	
Problema Específico 2. ¿Qué relación existe entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?	Objetivo Específico 2. Analizar la relación que existe entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	Hipótesis Específico 2. Existe relación significativa entre justicia de procedimiento y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.		D1. Vigor	
Problema Específico 3. ¿Qué relación existe entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023?	Objetivo Específico 3. Fijar la relación que existe entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	Hipótesis Específico 3. Existe relación significativa entre justicia de interacción y engagement laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023.	V2. Engagement Laboral	D2. Dedicación D3. Absorción	



Donde:

M: muestra

O: variable

R: relación

Población: estuvo constituido por 56 trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud de la INS.

Muestra: Muestra censal

Instrumento: Cuestionario

Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Programas Excel y Spss v26
Estadística inferencial: rho de Spearman por rangos.

Anexo N°02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Justicia Organizacional	Mladinic e Isla (2018) define a la justicia organizacional como una “evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores” (p.36).	La evaluación de esta variable se realizará en base a sus tres dimensiones: justicia distributiva, justicia de procedimientos y justicia de interacción, a partir de ella se formulará quince (15) indicadores que dará lugar al diseño del cuestionario que permitirá la medición de la variable y cumplir con el objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y engagement laboral.	D1. Justicia Distributiva D2. Justicia de Procedimientos D3. Justicia de interacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración en base a la meritocracia. ▪ Beneficios percibidos como justo. ▪ Bonificación y reconocimiento justo. ▪ Igualdad en acceso a desarrollo profesional. ▪ Asignación de tareas basada en habilidades. • Inclusión en toma de decisiones. • Claridad y transparencia en procedimientos de decisión. • Coherencia y justicia en decisiones. • Procedimientos éticos y morales. • Posibilidad de apelar decisiones injustas. • Trato respetuoso por sus superiores y colegas. • Trato con amabilidad y respecto en los equipos de trabajo. • Comunicación abierta y honesta. • Apoyo emocional en momentos difíciles. • Resolución de conflictos de forma justa y constructiva. 	Ordinal
V2. Engagement Laboral	El engagement laboral se define como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción; lo que posibilita que los trabajadores destaquen por sentirse apasionadas, energizadas e involucradas con el trabajo que realizan” (Wood et al., 2018, p.18)	La evaluación de esta variable se realizará en base a sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, a partir de ella se formulará quince (15) indicadores que dará lugar al diseño del cuestionario que permitirá la medición de la variable y cumplir con el objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y engagement laboral.	D1. Vigor D2. Dedicación D3. Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Lleno de energía al trabajar. • Persistente en el trabajo. • Fuerte y vigoroso al trabajar. • Capacidad de trabajo prolongado. • Ganas matutinas por trabajar. • Entusiasmo por el trabajo. • Sentido y propósito en el trabajo. • Inspiración en las labores. • Orgullo por el trabajo. • Percepción de trabajo desafiante. • Inmersión total en el trabajo. • Olvida su entorno al trabajar. • Dificultad para desconectar del trabajo. • Felicidad al estar concentrado en sus tareas. • Soluciones creativas para los problemas. 	Ordinal

Anexo N°03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1. Justicia Organizacional	D1. Justicia Distributiva	• Remuneración en base a la meritocracia.	1. La remuneración se asigna en base a la meritocracia entre los trabajadores de la institución.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = En ocasiones 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		• Beneficios percibidos como justo.	2. Considera que los beneficios percibidos son justos, de acuerdo a la labor que desempeña.	
		• Bonificación y reconocimiento justo.	3. La institución brinda bonificaciones y reconocimientos de forma justa y equitativa.	
		• Igualdad en acceso a desarrollo profesional.	4. Todos los trabajadores tienen igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional en la institución.	
		• Asignación de tareas basada en habilidades.	5. La institución asigna las tareas en función a sus habilidades.	
	D2. Justicia de Procedimientos	• Inclusión en toma de decisiones.	6. Se siente incluido en el proceso de toma de decisiones dentro de su institución.	
		• Claridad y transparencia en procedimientos de decisión.	7. Los procedimientos utilizados por la institución para la toma de decisiones son claros y transparentes.	
		• Coherencia y justicia en decisiones.	8. Las decisiones se toman de manera coherente y justa en diferentes situaciones	
		• Procedimientos éticos y morales.	9. Los procedimientos utilizados por la institución se fundamentan en valores éticos y morales.	
		• Posibilidad de apelar decisiones injustas.	10. La institución brinda la oportunidad de apelar cuando las decisiones son tomadas de manera injustas.	
	D3. Justicia de interacción	• Trato respetuoso por sus superiores y colegas.	11. En situaciones de controversia y/o conflicto, es tratado con respeto por sus superiores y colegas de trabajo.	
		• Trato con amabilidad y respecto en los equipos de trabajo.	12. El trato entre los miembros de mi equipo de trabajo se da con amabilidad y respeto.	
		• Comunicación abierta y honesta.	13. En la institución la comunicación es abierta y honesta entre los diferentes niveles jerárquicos.	
		• Apoyo emocional en momentos difíciles.	14. Siente un apoyo emocional por parte de sus compañeros o superiores en momentos difíciles.	

**V2.
Engagement
Laboral**

	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos de forma justa y constructiva. 	15. Los conflictos entre los trabajadores se resuelven de manera justa y constructiva.
D1. Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Lleno de energía al trabajar. • Persistente en el trabajo. • Fuerte y vigoroso al trabajar. • Capacidad de trabajo prolongado. • Ganas matutinas por trabajar. 	16. Considera que se siente lleno de energía al realizar sus labores. 17. Siente que es muy persistente en su trabajo. 18. Se siente fuerte y vigoroso mientras realiza sus laborales. 19. Siente que puede continuar trabajando durante periodos prolongados de tiempo. 20. Se siente con muchas ganas de ir a trabajar por las mañanas.
D2. Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo por el trabajo. • Sentido y propósito en el trabajo. • Inspiración en las labores. • Orgullo por el trabajo. • Percepción de trabajo desafiante. 	21. Se siente entusiasmado con su trabajo. 22. Considera que su trabajo tiene sentido y propósito. 23. Siente inspiración al realizar sus labores. 24. Se siente orgulloso del trabajo que realiza. 25. Considera que su trabajo es retador y tiene gran aporte al cumplimiento de objetivos en la institución.
D3. Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Inmersión total en el trabajo. • Olvida su entorno al trabajar. • Dificultad para desconectar del trabajo. • Felicidad al estar concentrado en sus tareas. • Soluciones creativas para los problemas. 	26. Se sumerge por completo en su trabajo y pierde la noción del tiempo. 27. Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa a su alrededor. 28. Siente que su mente está muy concentrada en su trabajo, por lo que le resulta difícil desconectarse de ella. 29. Tiene la sensación de felicidad cuando este concentrado en sus tareas asignadas 30. Se siente feliz cuando inicia sus labores y resuelve los problemas de manera creativa.

1 = Nunca
 2 = Casi nunca
 3 = En ocasiones
 4 = Casi siempre
 5 = Siempre

Anexo N°04: Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO I: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador.

El presente cuestionario enfocado en recabar información para llevar a cabo la investigación que tiene como objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en su institución. De antemano agradezco su participación y hacer de conocimiento que la información proporcionada en este cuestionario se mantendrá en el anonimato y se tratará con absoluta confidencialidad.

INTRUCCION: Marca con un aspa (X) la casilla que considere correcta de acuerdo al siguiente detalle:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
	V1: Justicia organizacional					
	D1: Justicia Distributiva					
1	La remuneración se asigna en base a la meritocracia entre los trabajadores de la institución.					
2	Considera que los beneficios percibidos son justos, de acuerdo a la labor que desempeña.					
3	La institución brinda bonificaciones y reconocimientos de forma justa y equitativa.					
4	Todos los trabajadores tienen igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional en la institución.					
5	La institución asigna las tareas en función a sus habilidades.					
	D2: Justicia Procedimental					
6	Se siente incluido en el proceso de toma de decisiones dentro de su institución.					
7	Los procedimientos utilizados por la institución para la toma de decisiones son claros y transparentes.					
8	Las decisiones se toman de manera coherente y justa en diferentes situaciones					
9	Los procedimientos utilizados por la institución se fundamentan en valores éticos y morales.					
10	La institución brinda la oportunidad de apelar cuando las decisiones son tomadas de manera injustas.					
	D3: Justicia de Interacción					
11	En situaciones de controversia y/o conflicto, es tratado con respeto por sus superiores y colegas de trabajo.					
12	El trato entre los miembros de mi equipo de trabajo se da con amabilidad y respeto.					
13	En la institución la comunicación es abierta y honesta entre los diferentes niveles jerárquicos.					
14	Siente un apoyo emocional por parte de sus compañeros o superiores en momentos difíciles.					
15	Los conflictos entre los trabajadores se resuelven de manera justa y constructiva.					

CUESTIONARIO II: ENGAGEMENT LABORAL

Estimado colaborador.

El presente cuestionario enfocado en recabar información para llevar a cabo la investigación que tiene como objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en su institución. De antemano agradezco su participación y hacer de conocimiento que la información proporcionada en este cuestionario se mantendrá en el anonimato y se tratará con absoluta confidencialidad.

INTRUCCION: Marca con un aspa (X) la casilla que considere correcta de acuerdo al siguiente detalle:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
	V2: Engagement Laboral					
	D1: Vigor					
1	Considera que se siente lleno de energía al realizar sus labores.					
2	Siente que es muy persistente en su trabajo.					
3	Se siente fuerte y vigoroso mientras realiza sus laborales.					
4	Siente que puede continuar trabajando durante periodos prolongados de tiempo.					
5	Se siente con muchas ganas de ir a trabajar por las mañanas.					
	D2: Dedicación					
6	Se siente entusiasmado con su trabajo.					
7	Considera que su trabajo tiene sentido y propósito.					
8	Siente inspiración al realizar sus labores.					
9	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.					
10	Considera que su trabajo es retador y tiene gran aporte al cumplimiento de objetivos en la institución.					
	D1: Absorción					
11	Se sumerge por completo en su trabajo y pierde la noción del tiempo.					
12	Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa a su alrededor.					
13	Siente que su mente está muy concentrada en su trabajo, por lo que le resulta difícil desconectarse de ella.					
14	Tiene la sensación de felicidad cuando este concentrado en sus tareas asignadas					
15	Se siente feliz cuando inicia sus labores y resuelve los problemas de manera creativa.					

Anexo N° 05: La data de Procesamiento de Datos

VARIABLE 1: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES SUJETOS/ITEMS	JUSTICIA DISTRIBUTIVA						JUSTICIA DE PROCEDIMIENTO						JUSTICIA DE INTERACCIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15		TOTAL
1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	31
2	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	2	11	35
3	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	5	18	67
4	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	48
5	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	3	3	3	3	4	16	60
6	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	60
7	5	5	5	3	4	22	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	58
8	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21	70
9	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	3	3	2	4	5	17	63
10	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	24	3	3	4	4	5	19	64
11	3	4	3	2	3	15	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	3	14	45
12	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	4	21	3	3	2	4	5	17	56
13	3	5	3	3	3	17	5	3	5	3	5	21	5	3	3	3	3	17	55
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	2	3	5	5	18	68
15	4	5	5	4	3	21	5	5	4	4	4	22	4	1	1	4	5	15	58
16	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25	3	2	2	4	5	16	60
17	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	67
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
19	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	21	69
20	5	4	5	5	5	24	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	58
21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	54
22	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	69

23	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	3	20	3	4	3	2	4	16	55
24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	2	4	4	5	18	65
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	1	3	3	4	16	64
26	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	18	55
27	3	4	3	2	4	16	4	5	4	5	4	22	3	3	2	4	4	16	54
28	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	4	14	42
29	1	2	3	2	2	10	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	33
30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	5	18	67
31	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	48
32	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	3	3	3	3	4	16	60
33	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	4	21	3	4	5	5	4	21	66
34	5	5	5	3	4	22	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	58
35	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21	70
36	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	3	3	2	4	5	17	63
37	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	24	3	3	4	4	5	19	64
38	3	4	3	2	3	15	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	3	14	45
39	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	4	21	3	3	2	4	5	17	56
40	3	5	3	3	3	17	5	3	5	3	5	21	5	3	3	3	3	17	55
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	2	3	5	5	18	68
42	4	5	5	4	3	21	5	5	4	4	4	22	4	1	1	4	5	15	58
43	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25	3	2	2	4	5	16	60
44	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	67
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
46	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	21	69
47	5	4	5	5	5	24	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	58
48	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	54
49	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	69

50	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	3	20	3	4	3	2	4	16	55
51	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	2	4	4	5	18	65
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	1	3	3	4	16	64
53	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	18	55
54	3	4	3	2	4	16	4	5	4	5	4	22	3	3	2	4	4	16	54
55	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	3	3	3	4	5	18	65
56	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	3	3	3	4	5	18	65

**VARIABLE 2: ENGAGEMENT
LABORAL**

DIMENSIONES	VIGOR					DEDICACIÓN					ABSORCIÓN					TOTAL			
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13		14	15	TOTAL
1	2	2	1	1	2	8	2	3	2	1	3	11	3	2	2	1	3	11	30
2	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	3	3	2	2	2	12	33
3	2	1	1	2	3	9	3	3	3	3	3	15	5	5	2	4	3	19	43
4	1	1	1	3	2	8	2	3	3	4	3	15	3	4	2	4	4	17	40
5	2	2	1	2	2	9	4	3	3	2	3	15	4	4	3	4	3	18	42
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	50
7	1	2	1	1	3	8	3	1	2	5	3	14	4	5	4	4	3	20	42
8	1	2	2	3	2	10	3	3	3	4	4	17	4	4	3	5	5	21	48
9	2	2	1	3	3	11	2	4	4	4	4	18	5	4	5	4	4	22	51
10	2	2	1	2	3	10	2	3	4	4	2	15	5	5	4	4	4	22	47
11	2	1	2	1	2	8	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	3	17	39
12	1	1	1	2	1	6	5	1	2	5	2	15	3	5	3	3	3	17	38
13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	5	3	4	3	18	47
14	4	5	3	3	4	19	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	3	20	55
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	3	1	3	2	10	20
16	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	3	11	4	5	4	5	5	23	40
17	1	1	1	2	3	8	3	3	3	2	3	14	3	4	2	3	3	15	37
18	2	1	1	2	2	8	3	2	2	3	2	12	4	3	2	3	3	15	35
19	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	52
20	3	5	3	2	3	16	2	2	2	3	1	10	2	5	1	3	1	12	38
21	2	2	1	2	3	10	2	2	3	3	3	13	4	5	4	5	4	22	45
22	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	4	4	4	3	4	19	46
23	1	3	5	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	5	4	5	3	20	48
24	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	3	5	4	5	3	20	41
25	2	3	2	2	3	12	2	3	3	5	5	18	4	5	4	3	4	20	50

26	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	9	2	5	2	3	2	14	30
27	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	10	4	5	3	4	3	19	40
28	2	2	2	1	2	9	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	37
29	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	11	3	3	2	3	2	13	34
30	2	1	1	2	3	9	3	3	3	3	15	5	5	2	4	3	19	43
31	1	1	1	3	2	8	2	3	3	4	15	3	4	2	4	4	17	40
32	2	2	1	2	2	9	4	3	3	2	15	4	4	3	4	3	18	42
33	3	4	5	5	3	20	3	3	4	5	19	4	4	5	5	4	22	61
34	1	2	1	1	3	8	3	1	2	5	14	4	5	4	4	3	20	42
35	1	2	2	3	2	10	3	3	3	4	17	4	4	3	5	5	21	48
36	2	2	1	3	3	11	2	4	4	4	18	5	4	5	4	4	22	51
37	2	2	1	2	3	10	2	3	4	4	15	5	5	4	4	4	22	47
38	2	1	2	1	2	8	2	3	3	3	14	4	4	3	3	3	17	39
39	1	1	1	2	1	6	5	1	2	5	15	3	5	3	3	3	17	38
40	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	15	3	5	3	4	3	18	47
41	4	5	3	3	4	19	3	3	3	4	16	4	4	5	4	3	20	55
42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	3	1	3	2	10	20
43	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	11	4	5	4	5	5	23	40
44	1	1	1	2	3	8	3	3	3	2	14	3	4	2	3	3	15	37
45	2	1	1	2	2	8	3	2	2	3	12	4	3	2	3	3	15	35
46	3	4	3	5	4	19	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	57
47	3	5	3	2	3	16	2	2	2	3	10	2	5	1	3	1	12	38
48	2	2	1	2	3	10	2	2	3	3	13	4	5	4	5	4	22	45
49	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	14	4	4	4	3	4	19	46
50	1	3	5	3	3	15	1	3	3	3	13	3	5	4	5	3	20	48
51	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	10	3	5	4	5	3	20	41
52	2	3	2	2	3	12	2	3	3	5	18	4	5	4	3	4	20	50
53	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	9	2	5	2	3	2	14	30
54	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	10	4	5	3	4	3	19	40

55	2	2	1	2	3	10	2	3	3	3	3	14	4	5	4	3	3	19	43
56	2	2	1	2	3	10	2	3	3	3	3	14	4	5	4	3	3	19	43

Anexo N°06: Consentimiento Informado

Consentimiento informado

Mediante el presente se hace de conocimiento el desarrollo del proyecto de Investigación y a la vez solicitar su consentimiento

El presente proyecto de investigación se titula "Justicia Organizacional y Engagement Laboral en los trabajadores de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud, Lima – 2023", y está elaborado por la egresada de la Carrera de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo es conocer la percepción de justicia laboral entre el personal contratado bajo la modalidad CAS y nombrado de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima.

Debido a lo descrito líneas arriba, se le solicita autorizar la participación del personal a su cargo a participar en la encuesta que tomará aproximadamente 8 minutos, dicha participación será completamente voluntaria, de tener alguna consulta puede formularla cuando la estime conveniente.

Los datos de los encuestados serán anónimos, vale aclarar que el investigador no conocerá la identidad de quien completó la encuesta. La información resultante de la presente investigación podrá ser visualizada en el repositorio institucional de la universidad mencionada.

De contar con su aprobación, se solicita completar sus datos a continuación y se solicita la firma respectiva.

Nombres y apellidos: Sra. Amada Guevara Zavaleta

Fecha: 19/06/2023

Cargo: Administradora de la Dirección de Investigación e Innovación en Salud del INS.



Administradora
Dirección Ejecutiva de Investigación
OGTT/INS

Anexo N°07: Evidencias de la Aplicación del Cuestionario

Justicia organizacional

Preguntas Respuestas 27 Configuración Puntos totales: 0

Justicia organizacional

El presente cuestionario enfocado en recabar información para llevar a cabo la investigación que tiene como objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en su institución. De antemano agradezco su participación y hacer de conocimiento que la información proporcionada en este cuestionario se mantendrá en el anonimato y se tratará con absoluta confidencialidad.

La remuneración se asigna en base a la meritocracia entre los trabajadores de la institución.

Nunca
 Casi nunca
 En ocasiones
 Casi siempre
 Siempre

Considera que los beneficios percibidos son justos, de acuerdo a la labor que desempeña.

Nunca

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Engagement laboral

Preguntas Respuestas 27 Configuración Puntos totales: 0

Engagement laboral

El presente cuestionario enfocado en recabar información para llevar a cabo la investigación que tiene como objetivo: establecer la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en su institución. De antemano agradezco su participación y hacer de conocimiento que la información proporcionada en este cuestionario se mantendrá en el anonimato y se tratará con absoluta confidencialidad.

Considera que se siente lleno de energía al realizar sus labores.

Nunca
 Casi nunca
 En ocasiones
 Casi siempre
 Siempre

Siente que es muy persistente en su trabajo.

Nunca

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

