



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES PROFESIONALES DE
LA CIUDAD DE IQUITOS, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

ANNIE ABIGAIL ROMAYNA PIÑA

ASESOR:

Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°081-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **02** días del mes de **agosto** del año 2023, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**RELACIÓN ENTRE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE IQUITOS, 2022**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1307-2023-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **ANNIE ABIGAIL ROMAYNA PIÑA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (15)**.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las 6:01 PM del **02** de **agosto** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**
Presidente

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **PIO CHUMBES HULLCA, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

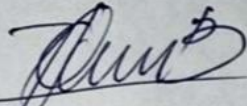
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 / 065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



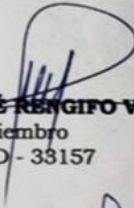
JURADO y ASESOR



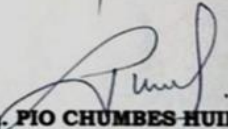
Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD-18911



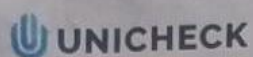
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro
CLAD - 33157



Lic. Adm. PÍO CHUMBES HUILLCA, Dr.
Asesor
CLAD-18910



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
22.12.2022 13:27:04 -05

Fecha del Informe:
22.12.2022 13:34:10 -05

ID de Comprobación:
80420075

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN ANNIE ABIGAIL ROMAYNA PIÑA**

Recuento de páginas: **33** Recuento de palabras: **5759** Recuento de caracteres: **37705** Tamaño de archivo: **97.38 KB** ID de archivo: **915005**

30% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **4.53%** con la fuente de Internet (<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5157/C>)

30% Fuentes de Internet

732

Página 35

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

12.5% de Citas

Citas

14

Página 36

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis padres, por enseñarme que cada día podemos mejorar buscando lo positivo a cada circunstancia y ser integra a mis principios.

A mi asesor, cada consejo y sugerencia se ha plasmado en este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, escuela de Administración, por haberme permitido formarme en ella y así poder culminar mi carrera de manera exitosa, así mismo a mis docentes quienes me brindaron sus conocimientos y su apoyo para finalmente adquirir las habilidades y destrezas que esta noble carrera lo requiere.

A mi profesor y asesor de tesis Lic. Adm. Pio Chumbes Huillca, dr. por haberme guiado en este proyecto, en base a su sabiduría y experiencia ha sabido direccionar mis conocimientos.

A mis padres que siempre me brindaron su apoyo incondicional en todo el proceso de mi carrera y a mis hermanos quienes con cada palabra de motivación fueron esencial para los momentos complicados.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1. Formulación de la hipótesis	13
2.2. Variables y su Operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño	15
3.2. Diseño muestral	16
3.3. Procedimientos de recolección de datos	17

3.4. Procesamiento y análisis de datos	18
3.5. Aspectos éticos	18
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	32
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	35
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	36
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	37
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1:Percepción general de justicia organizacional.	20
Tabla 2:Percepción de justicia distributiva	22
Tabla 3:Percepción de justicia procedimental	24
Tabla 4: Percepción de justicia interpersonal	25
Tabla 5:Percepción de justicia informativa	26
Tabla 6:Percepción general de satisfacción laboral	27
Tabla 7:Correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral	30

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1:Percepción general de justicia organizacional.	21
Figura 2:Percepción de justicia distributiva	23
Figura 3:Percepción de justicia procedimental	24
Figura 4:Percepción de justicia interpersonal	26
Figura 5:Percepción de justicia informativa	27
Figura 6:Percepción general de satisfacción laboral	28
Figura 7:Correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral	31

RESUMEN

La presente investigación buscó precisar el tipo de relación entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral, entre una muestra no probabilística de 52 profesionales que laboran en la ciudad de Iquitos. Aplicó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, y su alcance o nivel fue descriptivo – correlacional. La hipótesis de investigación planteaba que entre estas dos variables existe una relación de tipo directa y significativa. Los datos obtenidos a través de la aplicación de una encuesta utilizando un cuestionario estructurado, arroja que el coeficiente de Spearman tiene un valor de 0.694 con significancia de 0.000; lo que permite concluir que existe una relación fuerte entre las dos variables en estudio y recomendar, de manera general, que para incrementar la satisfacción laboral se requiere mejorar la percepción de justicia organizacional.

Palabras clave: percepción, justicia, organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation sought to specify the type of relationship between the perception of organizational justice and job satisfaction, among a non-probabilistic sample of 52 professionals who work in the city of Iquitos. It applied a non-experimental cross-sectional research design, and its scope or level was descriptive - correlational. The research hypothesis posited that there is a direct and significant relationship between these two variables. The data obtained through the application of a survey using a structured questionnaire, shows that the Spearman coefficient has a value of 0.694 with a significance of 0.000; which allows us to conclude that there is a strong relationship between the two variables under study and to recommend, in a general way, that to increase job satisfaction it is necessary to improve the perception of organizational justice.

Keywords: perception, justice, organizational, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones tanto públicas como privadas tienen hoy una necesidad de consolidar un grupo de trabajadores, denominados contemporáneamente como talento humano, adecuadamente motivados, como base para esperar mejores desempeños en el trabajo. A su vez la adecuada motivación y las justas retribuciones que brinda la organización, inciden en incrementar la satisfacción laboral de los mismos. Sin embargo, en muchas organizaciones sus direcciones parecen no entender este círculo virtuoso de la gestión del talento humano, lo que se traduce en trabajadores que no dan lo mejor de sí y con insatisfacción en el trabajo.

En este contexto organizacional, la presente investigación formuló el problema de investigación principal en torno a la pregunta ¿Qué tipo de relación existe entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022?, y como objetivo general “determinar el tipo de relación existe entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022.”

Este estudio es importante porque obtuvo datos y generó información que nos permite conocer en la realidad organizacional de la ciudad de Iquitos, como se presentan las percepciones sobre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en la población en estudio; así mismo, es de particular importancia para los directivos de las organizaciones ya que en base a la información lograda tienen un diagnóstico objetivo sobre estas variables que constituye

una “línea base” para el diseño de planes y acciones para mejorar tanto la percepción de justicia organizacional como la satisfacción de sus colaboradores.

Desde el componente metodológico, esta investigación tiene un diseño no experimental y su alcance es descriptivo correlacional. El levantamiento de datos se hizo de modo transversal, es decir, en un solo momento, se remitió el cuestionario de investigación de manera virtual a través de la plataforma de “formularios” de Google, a los integrantes de la muestra de investigación.

Esta investigación fue viable, pues, se contó con los recursos económicos, informáticos, de tiempo y de asesoramiento técnico para su correcta realización. No observando limitaciones de ninguna índole.

El informe final de la investigación se presenta en cinco capítulos. En el primer capítulo, se compila el marco teórico, el que gira básicamente en torno a la teoría de motivación de la equidad de S. Adams, que es presentada contemporáneamente por autores como Robbins y Judge (2017) como teoría de justicia organizacional. En el capítulo II se establecen y definen las hipótesis y variables de la investigación, a través del cuadro de operacionalización de variables. El capítulo III muestra el diseño metodológico planteado, el cual utiliza básicamente un diseño correlacional. En el capítulo IV se revelan los resultados de la investigación, a través de la estadística descriptiva e inferencial, esta última para probar la hipótesis de la investigación, a través de la prueba del coeficiente de Spearman. En el capítulo V se procede a la discusión de los resultados, confrontándolo con la

información de otras investigaciones que le sirven de antecedentes, para precisar coincidencias o diferencias. En el capítulo VI, se “aterriza” en las principales conclusiones. En el capítulo VII, se coligen las recomendaciones del estudio en relación a las conclusiones y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2017, Arias, P. realizó una investigación que busco determinar el tipo de relación que hay entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en un área de Essalud. Aplicó un diseño no experimental de alcance correlacional bajo un enfoque cuantitativo. Utilizó un muestreo no probabilístico integrado por 81 trabajadores. Para obtener los datos se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. La conclusión principal es que se evidencia una fuerte correlación entre ambas variables en estudio. (Arias, 2017)

En el 2018, Espinoza y Muñoz, realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y justicia organizacional en una entidad pública, de la ciudad chilena de los Ángeles. Se aplicó una encuesta a 177 trabajadores, utilizando como metodología análisis descriptivos y regresión lineal múltiple de datos; los resultados de los modelos indican que los distintos tipos de Justicia Organizacional, específicamente Procedimental e Interpersonal; afectan y/o muestran una correlación positiva con la Satisfacción en el trabajo. (Espinoza y Muñoz, 2018)

Flores, et al. (2019), desarrollaron un trabajo de investigación titulado: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú" estudiaron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad pública en el Perú, utilizando el diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) del enfoque mixto. La población de estudio consistió en 256 docentes. El análisis

cuantitativo de encuestas obtenidas de 114 docentes elegidos mediante el muestreo intencional, se realizó mediante estadísticas descriptivas y análisis de regresión logística multivariada. El análisis cualitativo de entrevistas obtenidas de 8 docentes elegidos de manera propositiva, se realizó mediante el análisis etnográfico. Los resultados indicaron que: los docentes satisfechos laboralmente tienen 3.39 veces mayor la posibilidad de tener compromiso organizacional, comparado con los docentes insatisfechos; el 48.3% tienen insatisfacción laboral y el 70.2% no tienen compromiso de continuidad; las principales razones fueron bajas remuneraciones, falta promoción y nombramiento, inconformidad con el reconocimiento y escasas oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el 82.5% tienen compromiso afectivo y el 57% compromiso normativo, como reconocimiento a la oportunidad laboral que encontraron en la universidad. En conclusión, existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; el descuido de los factores higiénicos y motivacionales, ocasionan la insatisfacción laboral y falta de compromiso de continuidad. (Flores, et al. 2019)

Ríos y Loli (2019) en un trabajo de investigación titulado: “Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú”, en dicho estudio analizaron la relación entre las variables de justicia organizacional y compromiso organizacional, con una muestra de 53 trabajadores del sector minero del Perú, a quienes se les administró la Escala de Justicia Organizacional y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. La hipótesis que se planteó fue que existe asociación entre justicia organizacional y compromiso organizacional; así mismo, se plantearon

algunas hipótesis específicas respecto de las dimensiones de la justicia organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional. Los hallazgos de este estudio exploratorio muestran que existe una relación baja entre justicia organizacional y compromiso organizacional; mientras que un análisis entre las dimensiones, arrojaron que existe relación significativa y positiva entre justicia interpersonal y compromiso afectivo. (Ríos y Loli, 2019)

(Silva Núñez & Bonilla Jurado, 2020), en un trabajo de investigación titulado: “Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral” estudiaron la relación entre la percepción sobre justicia organizacional y el Capital Psicológico (CaPsi) con la satisfacción laboral. Realizaron una revisión sistemática, en la que concluyen que el desarrollo de este estudio coincidió con la literatura de satisfacción laboral y justicia organizacional, cuyo resultado sugiere que cuanto mayor es la percepción de equidad en la organización, mayor es el sentimiento de satisfacción laboral. Esta revisión arroja luz sobre una serie de cuestiones relacionadas con la justicia para la práctica, primero las organizaciones pueden prevenir resultados relacionales negativos promulgando prácticas justas y asegurando que su comprensión de los problemas de justicia esté alineada con las percepciones de los directivos o socios, en segundo lugar los gerentes deben comprender la justicia tanto a nivel individual como también el clima de justicia a nivel de organización y finalmente los gerentes deben considerar las tendencias y las historias de los encuentros con la justicia.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Justicia organizacional

Para Robbins y Judge (2017) la justicia organizacional “es la percepción generalizada de lo que es justo en el lugar de trabajo, comprende la justicia distributiva, procedimental, de información e interpersonal”; a agregan que “...se refiere al trato que los empleados consideran que reciben de las autoridades y de quienes toman las decisiones en el trabajo”.

Según Colquitt Conlon (2001) las cuatro dimensiones de justicia organizacional consisten en:

“Justicia procedimental: el grado en que las políticas y procedimientos utilizados en la distribución de los resultados son percibidos como justos.

Justicia distributiva: corresponde al grado en que la distribución de premios y recompensas es percibida como justa y si ésta coincide con el esfuerzo invertido.

Justicia interpersonal: es el grado en que las personas perciben que son tratadas: con cortesía, dignidad y respeto por autoridades o terceros involucrados en la ejecución de procedimientos o determinados resultados.

Justicia informacional: se centra en las explicaciones proporcionadas a las personas, que transmiten información acerca de por qué los procedimientos

se utilizaron de cierta manera o por qué los resultados se distribuyeron de cierta manera.”

Para Robbins y Judge (2017), las dimensiones de la justicia organizacional consisten en:

“Justicia distributiva. Se relaciona con la equidad de resultados como el salario y las recompensas que reciben los trabajadores... Sin embargo, la experiencia de la justicia, y en especial de la injusticia, por lo general no es tan fría y calculada. Las personas más bien basan sus juicios distributivos en un sentimiento o en una reacción emocional ante el trato que creen recibir respecto de los demás, y con frecuencia sus reacciones son “acaloradas” y emocionales, más que frías y racionales.

Justicia procedimental. Mientras que la justicia distributiva se refiere a qué resultados son los que se asignan, la justicia procedimental evalúa cómo se asignan. Por un lado, los empleados perciben que los procedimientos son más justo cuando participan en el proceso de toma de decisiones. Tener influencia directa sobre la forma en la cual se deciden las cosas, o al menos tener posibilidad de compartir la propia opinión con quienes deciden, crea un sentimiento de control y hace que las personas sientan que tienen poder...

Justicia de información. Más allá de los resultados y los procedimientos, las investigaciones han demostrado que los empleados se interesan en otros dos tipos de justicia, relacionados con el trato que reciben cuando interactúan con los demás. El primer tipo es la justicia de información, la cual refleja si los

gerentes ofrecen a los trabajadores explicaciones acerca de las decisiones fundamentales y los mantienen informados de asuntos organizacionales importantes. Cuanto más detallados y honestos sean los gerentes con sus subalternos, mejor será el trato que perciben recibir...

Justicia interpersonal. ... la cual refleja si los empleados son tratados con dignidad y respeto. Comparada con las otras formas de justicia que se han descrito, la justicia interpersonal es única debido a que se presenta en las interacciones cotidianas entre los gerentes y subalternos. Este aspecto permite que los gerentes aprovechen (o desperdicien) oportunidades de hacer que sus empleados sientan que son tratados con mucha justicia. Es probable que muchos gerentes consideren que ofrecer un trato respetuoso y amable a los trabajadores es una actitud demasiado "suave", y elijan tácticas más agresivas creyendo que así lograrán motivarlos más. Aunque en algunos casos las manifestaciones de emociones negativas, como el enojo, suelen producir motivación, en ocasiones los gerentes llevan esto demasiado lejos."

(Ambrose & Schminke, 2009) Mencionan que, pese a que las personas son capaces de distinguir entre las distintas dimensiones de justicia, la experimentan de una forma holística. Por otra parte, estudiar las dimensiones de la justicia lleva a enfocarse en la varianza de cada una, la cual podría subrepresentar la influencia total de la justicia organizacional.

1.2.2. Satisfacción laboral

satisfacción laboral

“La satisfacción laboral varía según el grado de concordancia entre lo que un colaborador quiere y busca en su trabajo y lo que recibe de este, por lo cual, la percepción de una mayor diferencia negativa entre lo esperado y lo encontrado conduce a una menor satisfacción.” (Wright & Davis, 2003)

“Las causas de satisfacción laboral difieren de un trabajador a otro. Por ejemplo, algunos factores importantes que predicen una variación en esta actitud pueden ser el reto e interés que despierta el trabajo, las condiciones del trabajo, las recompensas recibidas por parte del empleador y la relación con sus colegas y supervisores, entre otros” (Lepold, Tanzer, Bregenzer, & Jiménez, 2018)

Si queremos estudiar la satisfacción laboral, podemos establecer dos tipos o niveles de análisis en materia de satisfacción: (Vallejo Calle, 2010)

“Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.”

Según (Vallejo Calle, 2010) los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- “El reto del trabajo.
- Los sistemas de recompensa justas.
- Las condiciones favorables de trabajo.
- Los colegas que brinden apoyo.
- La compatibilidad entre personalidad-puesto de trabajo.
- La naturaleza del puesto.

Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les ofrezcan oportunidades para usar sus habilidades, que posibiliten realizar una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre cómo se desempeñan de manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto por medio de su expansión vertical puede elevar la satisfacción laboral, porque incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y la retroalimentación sobre su propia actuación.”

1.2.3. Determinantes de la Satisfacción Laboral

“Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo desde el intelecto estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores”. (Vallejo Calle, 2010)

1.3. Definición de términos básicos

Justicia organizacional: percepciones que el trabajador tiene sobre lo que es justo o injusto dentro de la organización. (García Rubiano & Forero Aponte, 2014)

Satisfacción laboral es una consecuencia de la experiencia laboral de los colaboradores y, por tanto, una variable susceptible de ser analizada a partir de la indagación directa sobre ellos mismos en contextos específicos. (Hellriegel & Slocum, 2009)

Productividad: proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente. (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2018)

Habilidades: es una estrategia individual y humana, que busca el cumplimiento de los objetivos de la organización. (Ramirez Rojas, 2018)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general (correlacional):

Hi: Entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022, existe una relación directa y significativa.

Ho: Entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022, no existe una relación directa y significativa

Hipótesis específicas (descriptivas):

La percepción que tienen los trabajadores profesionales en estudio sobre la justicia organizacional en su centro de trabajo es buena.

El nivel de satisfacción laboral que tienen los trabajadores profesionales en estudio es alto.

2.2. Variables y su Operacionalización

Variable 1: justicia organizacional

Variable 2: satisfacción laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Justicia organizacional	Percepción generalizada de lo que es justo en el lugar de trabajo, comprende la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional. (Robbins y Judge, 2017)	Cualitativa	Justicia distributiva	Ordinal	Muy buena Buena Regular Baja	3.90 a 5.00 2.90 a 3.89 1.90 a 2.89 1.00 a 1.89	Cuestionario de investigación
			Justicia procedimental				
			Justicia interpersonal				
			Justicia informacional				

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Satisfacción laboral	Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. (Alles, 2017)	Cualitativa	Satisfacción con la supervisión	Ordinal	Muy alta Alta Media Baja	3.90 a 5.00 2.90 a 3.89 1.90 a 2.89 1.00 a 1.89	Cuestionario de investigación
			Satisfacción con el ambiente físico				
			Satisfacción con la participación				
			Satisfacción intrínseca				
			Satisfacción con las prestaciones				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

La investigación es de tipo básico que a decir de Sánchez y Reyes (2021) es aquella investigación que tiene por propósito fundamental incrementar el conocimiento en un área de la ciencia o abonar más respaldo a una determinada teoría de alguna rama del saber, sin buscar una aplicación práctica en el corto plazo.

El enfoque de investigación que aplica es el cuantitativo que, a decir de Hernández, et al. (2014) es aquel estudio que parte de preguntas de investigación bien delimitadas, formula hipótesis y acude a pruebas estadísticas para confirmarlas.

De acuerdo a Hernández, et al. (2018), es una investigación de alcance descriptivo correlacional pues en base a los datos obtenidos describirá las características principales de las variables en estudio, a través de tablas y gráficos; así como determinará el tipo, dirección e intensidad de la asociación entre ellas.

El diseño de investigación es no experimental, la que según Kerlinger y Lee (2004) consiste en "...la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables... debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables."

Es de corte transversal, pues los datos serán recogidos en un “único” momento.

El esquema grafico de la investigación es:

Donde:

M = Muestra

O1 = medición de la justicia organizacional

O2 = medición de la satisfacción laboral

r = Relación entre las variables.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

La población está constituida por los profesionales que en el 2022 se encuentran estudiando la maestría en gestión pública en la universidad nacional de la amazonia peruana (UNAP), la misma que está integrada por dos secciones cada una con una media de 25 estudiantes que tienen diversas profesiones y que trabajan tanto en el sector público como empresas privadas.

3.2.2. Muestra y muestreo

Una hubo muestreo, sino que se realizó un censo, el cual incluyó a 52 profesionales que están cursando en el presente año la maestría en gestión pública.

Criterios de selección:

De inclusión:

- Ser estudiante regular del programa de maestría en gestión pública
- Disposición a participar en el estudio.

De exclusión:

- No estar trabajando actualmente

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se estableció contacto con los integrantes de la muestra para coordinar su participación a través de la invitación y posterior respuesta a los cuestionarios de investigación, la misma que fue virtual, a través de “formularios de Google”.

Logrado el acuerdo en base a los criterios de inclusión, se les remitió el enlace del cuestionario de investigación, los que una vez respondidas fueron procesado en los programas informáticos.

3.3.1. Técnica e instrumento de investigación

Se utilizó la técnica de encuesta virtual y el instrumento de investigación fue el cuestionario que tiene tres partes: la primera de datos generales e instrucciones; la segunda incluye las preguntas sobre la variable satisfacción laboral, el que se basa en el cuestionario diseñado por Melia y Peiró (1998), denominado de “cuestionario de satisfacción laboral S20/23” y que consta de 23 reactivos con una escala tipo Likert; la tercera parte incluye las preguntas

sobre la variable “justicia organizacional”, elaborado por Colquitt (2001) que consta de 20 preguntas con opciones de respuesta en escala tipo Likert.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Obtenidos los datos, éstos se procesaron en Excel creando una base de datos, para a partir de él, generar tablas y gráficos que permitieron desarrollar la parte descriptiva de los resultados de la investigación.

La estadística inferencial y prueba de hipótesis se desarrolló a través del programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 25, utilizando la técnica del coeficiente de Spearman a un nivel de significancia de 0.05, que resulta la técnica apropiada por ser variables medidas a un nivel ordinal y ser el alcance de la investigación de tipo correlacional, y ser *curve free*, es decir, que la distribución de los datos obtenidos no tiene que describir una *curva normal*.

3.5. Aspectos éticos

Se informó oportunamente a los profesionales que participaron en esta investigación a través del formato de “consentimiento informado” que la información proporcionada será tratada bajo principios de confidencialidad y fines estrictamente académicos.

Asimismo, durante el procesamiento y análisis de los datos, se respetó rigurosamente sus resultados, bajo el principio de objetividad y amoralidad de la ciencia, es decir, no sesgando los resultados para satisfacer o indisponer a

alguno de los grupos e interés en torno a la investigación, ni a ninguna teoría o autor (empleador, trabajadores, clientes, etc.).

Respecto a las citas de autores o instituciones hechas para desarrollar este trabajo de investigación, se utilizó el protocolo de redacción científica de las normas APA 7ª edición, respetando en todo momento la propiedad intelectual de los autores referidos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Estadística descriptiva: prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: La percepción que tienen los trabajadores profesionales en estudio sobre la justicia organizacional en su centro de trabajo es buena.

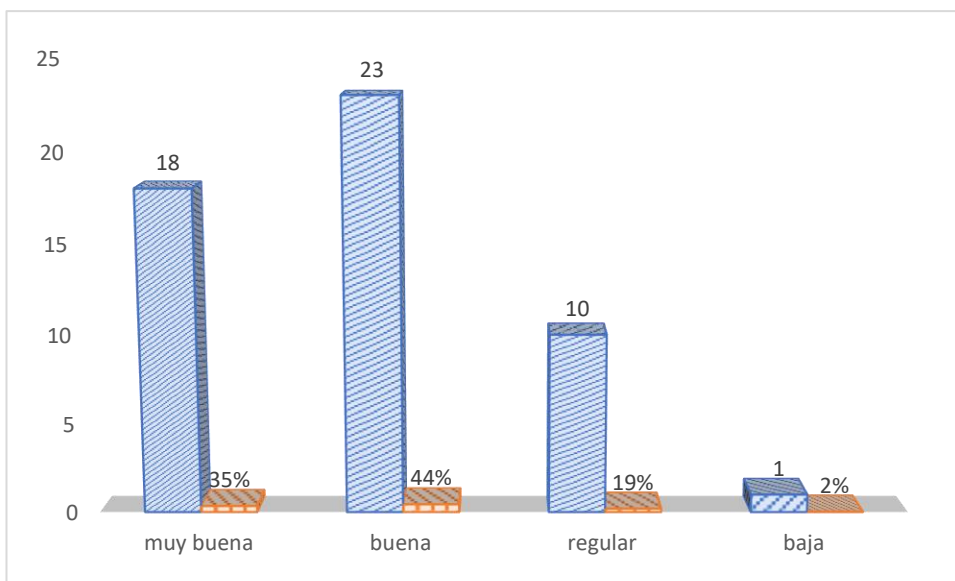
Tabla 1: Percepción general de justicia organizacional.

Categoría	N	%
Muy buena	18	35%
Buena	23	44%
Regular	10	19%
Baja	1	2%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 1 se constata que el porcentaje mayoritario (44%) considera que la justicia organizacional es buena. Con lo que se prueba la hipótesis específica 1.

Figura 1: Percepción general de justicia organizacional.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 1 se observa que casi el 80% de los investigados cataloga de buena y muy buena a la justicia organizacional en su centro de trabajo.

Continuando con el análisis de la variable justicia organizacional, mostramos a continuación, los resultados de la misma a nivel de sus dimensiones:

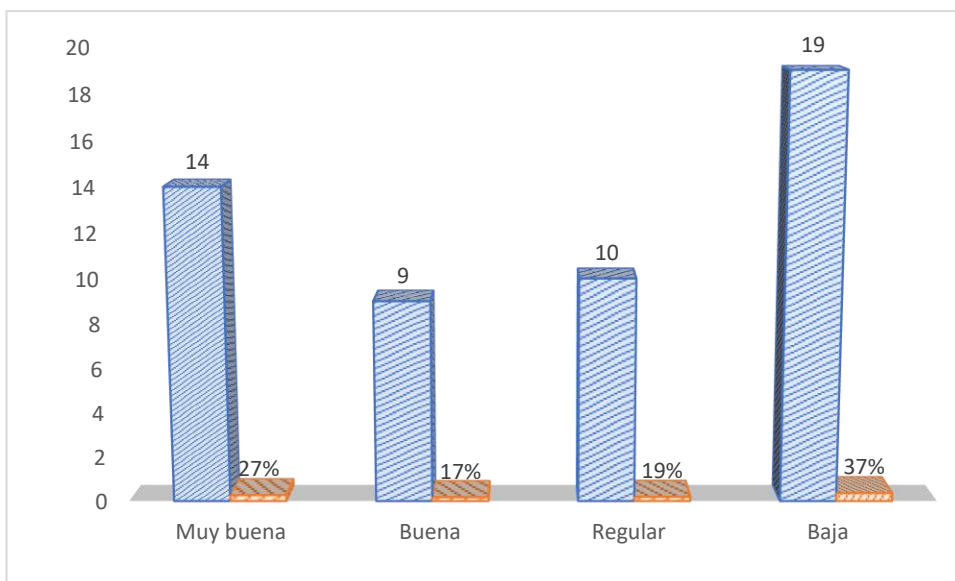
Tabla 2: Percepción de justicia distributiva

Categoría	n	%
Muy buena	14	27%
Buena	9	17%
Regular	10	19%
Baja	19	37%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 2 se constata que la justicia distributiva es vista como muy buena solo por el 27% de los investigados, en promedio, uno de cada 4. En tanto que el 37% la considera baja, es decir, en promedio solo 4 de cada 10.

Figura 2: Percepción de justicia distributiva



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 2 se observa que el porcentaje mayoritario (37%) de profesionales investigados considera baja la justicia distributiva, en tanto que el 19% la considera solo regular, por lo que, adicionando estas bajas consideraciones, se tiene que casi el 50% no percibe como justa las distribuciones de recursos en sus centros de trabajo.

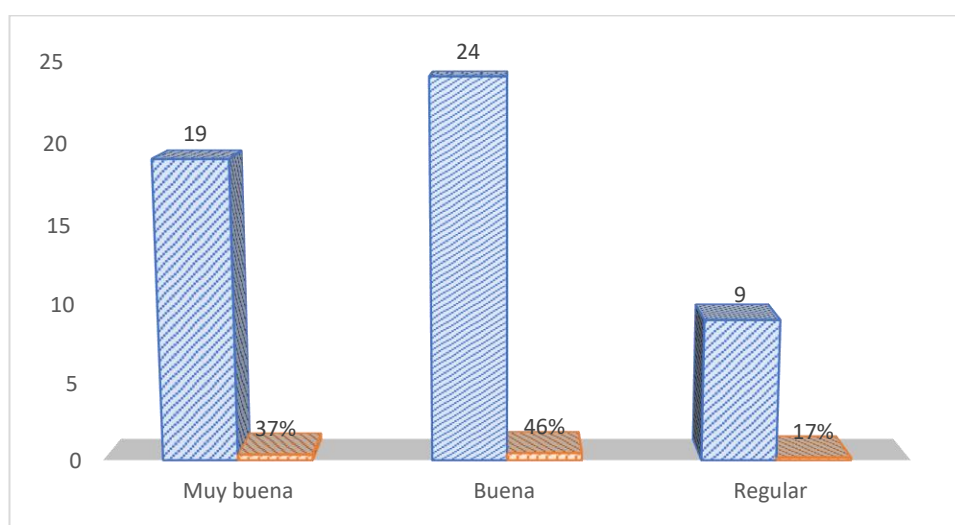
Tabla 3: Percepción de justicia procedimental

Categoría	n	%
Muy buena	19	37%
Buena	24	46%
Regular	9	17%
Baja	-	-
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 3 se verifica que la gran mayoría de trabajadores considera que hay justicia procedimental en su centro de trabajo: 37% muy buena y 46% buena.

Figura 3: Percepción de justicia procedimental



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 3 observamos que ampliamente (el 83%) califica muy bien la justicia distributiva (entre muy buena y buena). Solo un 17% la cataloga como regular. En esta dimensión los centros de trabajo estarían atendiendo mejor a sus trabajadores.

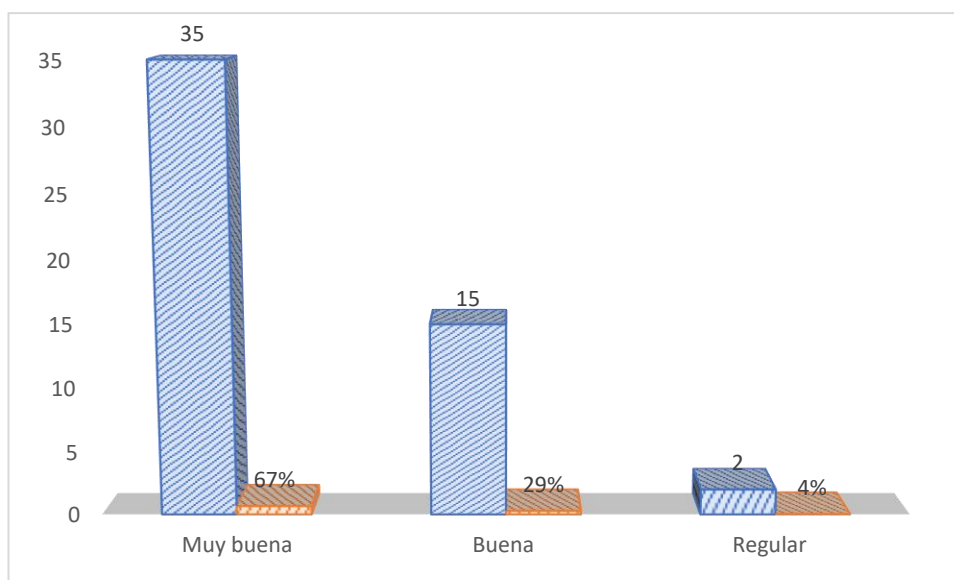
Tabla 4: Percepción de justicia interpersonal

Categoría	N	%
Muy buena	35	67%
Buena	15	29%
Regular	2	4%
Baja	-	-
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 4 se verifica que el 67% considera muy buena la justicia interpersonal y un 29% la considera buena. Solo un 4% la considera regular, y ninguna baja.

Figura 4: Percepción de justicia interpersonal



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la figura 4 se constata que en esta dimensión de la justicia organizacional los trabajadores investigados, perciben muy bien por amplia mayoría (96%) la justicia interpersonal en sus centros de trabajo.

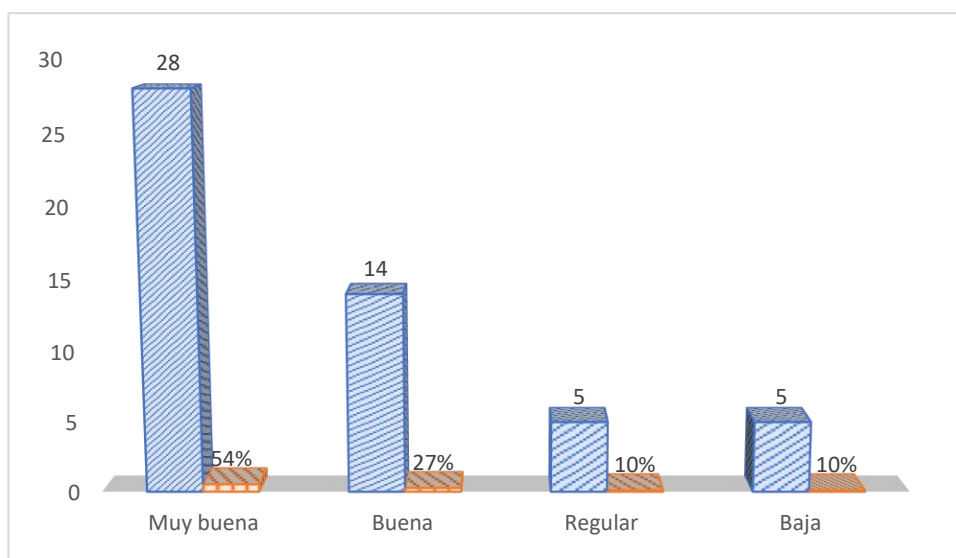
Tabla 5: Percepción de justicia informativa

Categorías	n	%
Muy buena	28	54%
Buena	14	27%
Regular	5	10%
Baja	5	10%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 5 se verifica que un 54% considera que la justicia informativa es muy buena. Lo cual es un muy buen resultado. Solo el 10% la califica como baja.

Figura 5: Percepción de justicia informativa



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 5 se observa que entre los que catalogan a la justicia informativa como muy buena (54%) y buena (27%), está la amplia mayoría, 8 de cada 10 trabajadores. Lo cual también es un muy buen resultado de justicia informativa.

Hipótesis específica 2: El nivel de satisfacción laboral que tienen los trabajadores profesionales en estudio es alta.

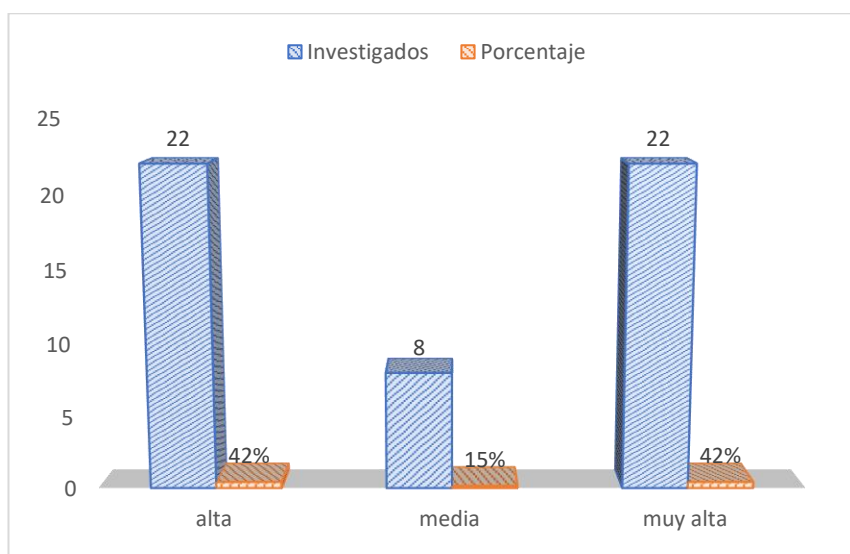
Tabla 6: Percepción general de satisfacción laboral

Categoría	N	%
Muy alta	22	42%
Alta	22	42%
Media	8	16%
Total	52	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 6, se verifica que los trabajadores investigados tienen una satisfacción laboral muy alta (42%) y alta (42%), y solo un 8% la considera media.

Figura 6: Percepción general de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta de investigación

En la figura 6 se observa que la gran mayoría (84%) de los trabajadores revelan una muy buena satisfacción laboral.

Estadística inferencial: Prueba de hipótesis general

Hipótesis sustantivas:

Hipótesis de investigación (Hi): Entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022, existe una relación directa y significativa.

Hipótesis nula (Ho): Entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022, no existe una relación directa y significativa.

Hipótesis estadísticas:

Hi: $Rho > 0$

Ho: $Rho = 0$

Los datos obtenidos generales respecto a las dos variables fueron introducidos al SPSS, el cual al someterse a la prueba del coeficiente de Spearman arrojó el siguiente resultado:

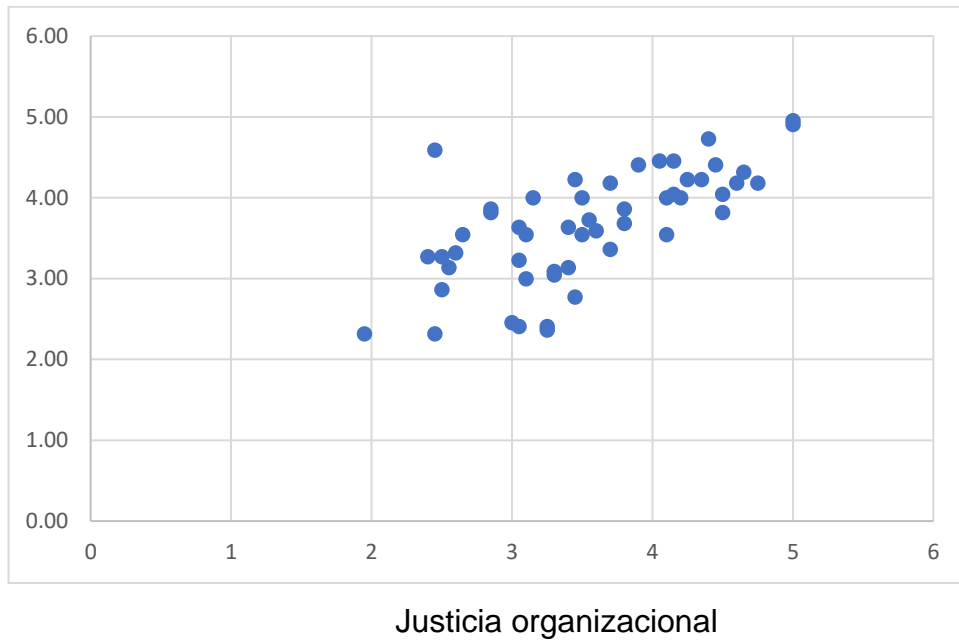
Tabla 7: Correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral

			Correlaciones	
			JUSTICIA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de	JUSTICIA	Coeficiente de correlación	1,000	0,694**
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	0,694**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

De la tabla 7 se verifica que hay una relación fuerte moderada ($Rho = 0.694$) entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores investigados, con una significancia de 0.000, que al ser mayor a la significancia de la prueba (0.05), permite establecer que este resultado no se debe al azar, sino que es estadísticamente significativo. Con lo que se puede afirmar que la hipótesis de investigación ha sido probada.

Figura 7: Correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral



En la figura 7 se observa que la distribución de los puntos (datos de la encuesta por unidad de análisis) sigue una relación positiva, es decir, que mejor percepción de justicia organizacional, mayor es la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En esta investigación los resultados obtenidos tienen relación con los resultados de otros trabajos de investigación, es decir, validan la teoría existente sobre la materia.

Por ejemplo, en relación al estudio de Silva y Bonilla (2020), que buscó determinar la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral, luego de procesar sus datos, concluyó que “cuanto mayor es la percepción de justicia organizacional, mayor es el sentimiento de satisfacción laboral”.

Asimismo, en el estudio de Espinoza y Muñoz (2018) realizada en una entidad pública de Chile, concluyó que existe una correlación positiva con la satisfacción en el trabajo, en especial con las dimensiones procedimental e interpersonal de la justicia organizacional.

En este mismo sentido, Arias (2017), luego de realizar una investigación a un área de Essalud, buscando determinar el tipo de correlación que hay entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, concluyó que hay una fuerte correlación entre ambas.

En nuestro estudio, se corrobora los resultados de las investigaciones consideradas como antecedentes, en el sentido de que tanto la justicia organizacional como la satisfacción laboral describen una relación positiva y significativa, con $Rho = 0.694$.

En un análisis más detallado de la variable justicia organizacional se evidenció que la dimensión de justicia interpersonal es la que obtiene mejor consideración con un 67% que la considera muy buena y nadie la cataloga como baja; en tanto que la que menor percepción recibe es la justicia distributiva (solo el 27% la considera muy buena y 37% la considera como baja). Estos resultados a nivel de dimensión de la justicia organizacional, parecen ser lógicas en un contexto organizacional como el nacional y local, en el que muchos trabajadores no están conformes con las retribuciones recibidas de su empleador (entre ellas básicamente el sueldo o condiciones de trabajo), lo que es muy generalizado tanto en empresas medianas, pequeñas o microempresas (que constituyen el 99.5% del total de empresas en el Perú). Mientras que en el caso de la buena percepción de la justicia interpersonal, se explicaría por la satisfacción encontrada en el ámbito del trabajo a la necesidad de establecer relaciones de amistad, básica y general de la persona (por tanto, también del trabajador); lo que con frecuencia se encuentra en el trabajo expresado en la comunicación informal y la participación en actividades deportivas o lúdicas fuera de la jornada de labores; así como porque, en general los trabajadores parecen recibir un buen trato de sus directivos; lo cual, por cierto, es frecuente cuando el trabajador es también profesional, como lo fueron los trabajadores investigados, y con potencial de crecimiento profesional.

Los resultados expuestos en esta investigación, robustecen la teoría de la justicia organizacional que hoy tienen a Robbins y Judge como sus principales exponentes y antes a S. Adams, cuando sostenía la importancia de la teoría

de la equidad como mecanismo motivador en el trabajo. A nivel práctico, puede servir de plataforma conceptual, para el despliegue de acciones directivas tendientes a mejorar la percepción de la equidad y justicia en los centros de trabajo.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El tipo de relación que existe entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral es directa y significativa, esto quiere decir a mejor percepción de la justicia organizacional mayor es la satisfacción laboral; además esta relación que alcanza un valor Rho Spearman de 0.694, es significativa, pues el valor de significancia del procesamiento de los datos es de 0.000, inferior al 0.05 de nivel de significancia de la prueba estadística.

El nivel general de percepción de justicia organizacional es bueno con un 44%, lo que es buen resultado, seguido de muy buena con un 35%; es decir, se los trabajadores perciben del empleador está un trato y condiciones de trabajo, en general muy bueno.

El nivel general de satisfacción laboral es alto con un 42%, seguido de muy alta con igual porcentaje, lo que revela que en general y de manera muy significativa los trabajadores tienen una muy buena satisfacción en su trabajo.

La dimensión de la justicia organizacional más favorablemente calificada es la de la justicia interpersonal con un 67% que la considera muy buena y buena 29%; y la menos calificada es la de la justicia distributiva con un solo 27% que la califica como muy buena y solo 17% como buena, en tanto que como baja la califica el 37%.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

A los directivos de las entidades o empresas empleadoras de los trabajadores profesionales investigados:

Tener en cuenta la relación determinada en esta investigación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, en el sentido de diseñar e implementar medidas para mejorar la percepción de justicia o equidad organizacional, para de este modo también incrementar la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Asimismo, y en relación a los hallazgos de esta investigación, mejorar sobre todo la percepción de la justicia distributiva, pues un gran porcentaje de los trabajadores la perciben como baja. Y reforzar, las otras dimensiones tales como la informativa y la interpersonal.

En este sentido, son particularmente efectivas acciones tales como considerar ingresos adicionales al sueldo regular, como bonos por productividad o pago de horas extras (de ser el caso); así como mejorar las condiciones de trabajo, asignando, por ejemplo, mejores equipos de trabajo, ropa de trabajo o las condiciones de trabajo (iluminación, ventilación, etc.)

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional* (segunda edición ed.). Buenos Aires: Granica.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology*.
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las unidades de prestaciones económicas de Lima, ESSALUD, 2017*. Tesis para optar el grado de magister en gestión pública - Universidad César Vallejo - Lima. obtenido de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13480>
- Colquitt, J., & Conlon, D. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *American Psychological Association*, 425-445.
- Espinoza y Muñoz (2018). *Satisfacción laboral y justicia organizacional en una institución de funcionarios públicos de la ciudad de los Ángeles, Chile*. Obtenido de: <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3294>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). PRODUCTIVITY AND ITS FACTORS: IMPACT ON ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT. *Dimensión empresarial.*, 47-60.
- Flores, R. y Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública del Perú. *Apuntes Universitarios*. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>

- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Organizational change and perception of organizational justice in a defense of belonging to the city of entity Bogota-Colombia. *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA*.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Organizational behavior*. Mason: Cengage, 12a. ed.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: McGraw Hill
- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The efficient measurement of job satisfaction: Facet-items versus facet scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7).
- Ramirez Rojas, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*. 11(17), 23-29.
- Ríos Díaz , J., & Loli Pineda, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>.
- Robbins y Judge (2017). *Comportamiento organizacional*. 17ª edición. México: Pearson
- Rosales, J. (2015). Percepción y Experiencia. . *EPISTEME*, 21-36.
- Sánchez y Reyes (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 6ª edición. Lima: editor HSC.
- Silva Núñez, M. J., & Bonilla Jurado, D. M. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción

laboral. *Magazine de las Ciencias*,

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>.

Vallejo Calle, O. E. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad.

Corporación Universitaria de la Costa,

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf>.

Whetten y Cameron (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ª edición.

México: Pearson.

Wright, B., & Davis, B. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 70-90.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Relación entre percepción de justicia organizacional y satisfacción laboral en trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022	<p>Problema general ¿Qué tipo de relación existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué tipo de percepción tienen los trabajadores profesionales en estudio sobre la justicia organizacional en su centro de trabajo?</p> <p>¿Qué nivel de satisfacción laboral tienen los trabajadores profesionales en estudio?</p>	<p>Objetivo general Determinar el tipo de relación existente entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el tipo de percepción que tienen los trabajadores profesionales en estudio sobre la justicia organizacional en su centro de trabajo.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral que tienen los trabajadores profesionales en estudio.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022, existe una relación directa y significativa.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: La percepción que tienen los trabajadores profesionales en estudio sobre la justicia organizacional en su centro de trabajo es buena.</p> <p>Hi2: El nivel de satisfacción laboral que tienen los trabajadores profesionales en estudio es alta.</p>	<p>Enfoque del estudio: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Tipo básico</p> <p>Nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental de corte transversal</p>	<p>Población: estará compuesta por los estudiantes del programa de maestría en gestión pública año 2022 de la UNAP</p> <p>Muestra: estará compuesta por la totalidad de la población.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel y SPSS a través de estadística descriptiva e inferencial</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Fuente: Sobre la satisfacción laboral: Melia y Peiró (1998); y sobre justicia organizacional Culquitt (2001).</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de investigación

Objetivo: la presente encuesta tiene por objetivo conocer sus percepciones sobre diversos aspectos de su trabajo y en general sobre su relación con su centro de trabajo, con fines netamente académicos; que buscan obtener información útil para plantear mejoras en la gestión organizacional.

Información personal general: marque una "x" dentro del recuadro

Sexo: hombre mujer

Régimen laboral: D. Leg. 276 D. Leg. 728 CAS Otro

Instrucciones para responder:

Ante cada afirmación planteada responda marcando una "X" en el recuadro que usted considere adecuado, en base a su percepción y experiencia. Solo se debe marcar una "X" por cada afirmación de entre las 5 opciones de respuesta. NO hay respuesta buena o mala.

Para que la información brindada sea útil se requiere su total sinceridad.

N°	Qué tan satisfecho se siente con ...	Opciones de respuestas				
		Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	Su trabajo en general					
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para realizar cosas en que Usted destaca					
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan					
4	El salario que Usted recibe.					
5	Los objetivos y metas que debe alcanzar					
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
8	La iluminación de su lugar de trabajo					
9	La ventilación de su lugar de trabajo					
10	La temperatura de su lugar de trabajo					
11	Las oportunidades de formación o capacitación que le ofrece la Institución					

12	Las oportunidades de ascenso en el trabajo					
13	Las relaciones personales con sus superiores					
14	La supervisión que ejercen sobre Usted					
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
16	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
17	El apoyo que recibe de sus superiores					
18	La capacidad para tomar decisiones en aspectos relativos a su trabajo.					
19	Su participación en las decisiones de su Compañía.					
20	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución					
21	El grado en que su Institución cumple las disposiciones y Leyes Laborales.					
22	La forma en que se da la negociación en su Institución sobre aspectos laborales					
	En qué medida...	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
23	¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos internos de la Institución?					
24	¿Usted ha podido influenciar sobre los logros que la Institución ha obtenido mediante el empleo de las normas y procedimientos?					
25	¿Las normas y procedimientos de la Institución han sido aplicados en forma consistente?					
26	¿Las normas y procedimientos aplicados en la Institución son justos?					
27	¿Las normas y procedimientos aplicados en la Institución se basan en información correcta?					
28	¿Ha podido apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en la Institución?					

29	¿Las normas y procedimientos que se aplican en la Institución se fundamentan en valores éticos y morales?					
30	¿Lo que ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) refleja los resultados alcanzados en su trabajo?					
31	¿Lo que ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) está acorde con el trabajo efectuado?					
32	¿Lo que ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) refleja su contribución a la Institución?					
33	Considerando su desempeño, ¿Se justifica lo que Usted ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios)?					
34	¿ha sido tratado cortésmente?					
35	¿ha sido tratado con dignidad?					
36	¿ha sido tratado con respeto?					
37	¿se abstiene de realizar observaciones o comentarios inadecuados?					
38	Cuando su superior se comunica con Usted, ¿Lo trata con sinceridad?					
39	¿Su superior le ha explicado con calidad los procedimientos?					
40	¿Le han parecido razonables las explicaciones de su supervisor relacionadas con los procedimientos?					
41	¿Su supervisor se comunica con Usted en los momentos oportunos?					
42	¿Su superior adapta la forma de comunicarse de acuerdo a las necesidades de las personas que tiene a su cargo?					

Gracias por su participación

3. Estadística complementaria

BASE DE DATOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Investigado N°	Respuestas a las preguntas del cuestionario de investigación																						Percepción de SL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		PROM
1	4	4	3	1	2	5	4	4	5	4	4	1	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3.32	alta
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	4	2	2.32	media
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4.05	muy alta
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4.45	muy alta
5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3.86	alta
6	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3.55	alta
7	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3.64	alta
8	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4.05	muy alta
9	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.41	media
10	4	4	4	4	5	2	2	4	1	2	1	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3.55	alta
11	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3.73	alta
12	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4.41	muy alta
13	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	2	1	4.00	muy alta
14	4	5	5	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2.41	media
15	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3.55	alta
16	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3.86	alta
17	2	4	4	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	1	1	1	4	2	4	4	2	5	2.86	media
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.45	muy alta
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.95	muy alta

20	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3.14	alta
21	2	3	3	4	4	5	1	4	5	4	4	3	1	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3.00	alta
22	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.68	alta
23	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3.82	alta
24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4.41	muy alta
25	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.00	muy alta
26	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4.23	muy alta
27	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4.18	muy alta
28	5	3	2	1	5	5	4	5	5	5	1	1	1	4	4	1	1	5	5	5	2	2	3.27	alta
29	5	5	5	1	1	1	5	5	4	4	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	4	1	3.36	alta
30	4	4	4	2	2	4	4	1	4	5	2	2	4	4	4	1	3	2	5	4	2	2	3.14	alta
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.73	muy alta
32	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3.55	alta
33	2	2	2	1	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3.05	alta
34	5	5	5	2	4	2	2	4	2	1	4	1	4	4	2	2	5	4	2	4	2	2	3.09	alta
35	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4.23	muy alta
36	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	2	3.27	alta
37	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	1	1	4	3	4	4	1	2	2	5	1	1	2.32	media
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.23	muy alta
39	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	muy alta
40	4	2	3	4	3	5	2	4	5	5	4	1	33	4	3	2	3	4	3	3	1	3	4.59	muy alta
41	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3.64	alta
42	4	3	3	4	4	2	1	4	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2.36	media
43	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4.18	muy alta
44	2	2	1	1	4	5	4	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2.45	media
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.18	muy alta

46	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3.59	muy alta
47	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.32	muy alta
48	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	1	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3.82	alta
49	2	2	2	4	5	2	4	1	4	4	1	3	4	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2.77	media
50	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	3	4	4	1	3	3	5	5	5	4	4.00	muy alta
51	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.91	muy alta
52	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3.23	alta

BASE DE DATOS SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Investigado N°	Respuestas a las preguntas del cuestionario de investigación																				Percepción de JO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		PROM
1	2	4	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2.6	regular
2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2.45	regular
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4.15	muy buena
4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4.15	muy buena
5	1	1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	5	2	3	2	3	3	3	3	4	2.85	regular
6	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3.1	Buena
7	1	3	4	3	5	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3.05	Buena
8	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.5	muy buena
9	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3.05	Buena
10	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4.1	muy buena
11	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3.55	Buena
12	5	4	4	3	3	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3.9	muy buena
13	2	3	3	4	4	2	4	1	1	1	1	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3.15	Buena

14	5	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	5	5	2	3	4	4	3	3	3.25	Buena
15	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2.65	regular
16	3	3	5	5	5	2	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3.8	Buena
17	4	2	3	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	2	3	1	2.5	regular
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4.05	muy buena
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	muy buena
20	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3.4	Buena
21	3	1	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	1	3	3	5	3	3.1	Buena
22	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8	Buena
23	5	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2.85	regular
24	5	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.45	muy buena
25	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5	Buena
26	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3.45	Buena
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75	muy buena
28	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	2	3	4	2	1	2	2	1	2.4	regular
29	5	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3.7	buena
30	3	4	2	3	3	3	4	1	1	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2.55	regular
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4.4	muy buena
32	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3.5	buena
33	4	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3.3	buena
34	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.3	buena
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.25	muy buena
36	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2.5	regular
37	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	2	2	1.95	baja
38	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4.35	muy buena
39	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4.2	muy buena

40	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1	3	3	5	5	2	4	2	3	2	2	2.45	regular
41	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	2	5	4	4	2	2	3.4	buena
42	3	3	4	3	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3.25	buena
43	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6	muy buena
44	1	4	3	4	4	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	buena
45	3	3	4	4	4	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3.7	buena
46	3	5	4	3	4	3	3	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3.6	buena
47	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.65	muy buena
48	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4.5	muy buena
49	5	3	2	3	1	2	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3.45	buena
50	4	4	5	5	5	4	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.1	muy buena
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	muy buena
52	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3.05	buena

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: “percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores profesionales de la ciudad de Iquitos 2022”, de la Bachiller Annie Abigail Romayna, la cual tiene como objetivo identificar el tipo de asociación que existe entre la satisfacción laboral y la percepción de la justicia organizacional de los trabajadores profesionales en la ciudad de Iquitos 2022.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como “unidad de análisis”.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será la investigadora del presente proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

FIRMA

Investigador (a)