

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA
ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE
AREQUIPA, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Olivera Mamani, Ruben

ASESORA: Miraval Rojas, Yesica

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41880876

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47489346

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0001-5126-9868

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Bambaren Mata, Luis Alberto	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	43183838	0000-0002-3116-1929
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 horas del día 18 del mes de abril del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

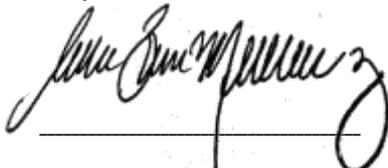
Dr. Christian Paolo Martel Carranza	(Presidente)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Secretaria)
Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1547-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA, 2021”**, presentado por el (la) Bachiller, **OLIVERA MAMANI, Rubén**; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **APROBADO** con el calificativo cuantitativo de **13 (TRECE)** y cualitativo de **SUFICIENTE** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **15:55 horas del día 18 del mes de abril del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



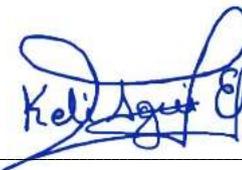
Dr. Christian Paolo Martel Carranza

PRESIDENTE



Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata

VOCAL



Mtra. Keli Agui Esteban

SECRETARIO

DEDICATORIA

Dar gracias al ser todo poderoso Dios que está en los cielos y desde ahí guía mis pasos, llenado mi vida de dicha y optimismo y fortaleza para seguir encaminado con el único objetivo de alcanzar una a una todas mis metas y objetivos.

A mis padres por ser mi apoyo, el cimiento para poder construir una persona y profesional idóneo en todo el sentido de la palabra, quienes me dieron siempre un motivo para no desfallecer.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a esta magna Universidad de Huánuco, ya que permitió que ingrese dentro de sus instalaciones para poder enriquecer mis conocimientos y por permitirme ser un profesional y poder alcanzar uno de mis más grandes sueños, de la misma manera, extender mi agradecimiento a la facultad de ciencias empresariales y a la escuela académico profesional de administración de empresas.

Agradecer de manera especial a todos los docentes que con vocación de servicio en cuanto a sus conocimientos compartidos con cada uno de los estudiantes. Agradecer también a mi asesor Mtra. Yesica Miraval Rojas por el servicio de acompañamiento y ayuda en el presente trabajo de investigación.

Del mismo modo agradecer a la Unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa quienes participaron y colaboraron para la ejecución del trabajo de investigación sin buscar ningún tipo de beneficio propio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCION.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVO GENERAL	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. JUSTICIA ORGANIZACIONAL.....	26
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	33
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	40
2.4. HIPÓTESIS	41
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	41
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	41
2.5. VARIABLES	42
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	42
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	42
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
CAPÍTULO III	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. ENFOQUE.....	44
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	44
3.1.3. DISEÑO.....	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.2.1. POBLACIÓN.....	45
3.2.2. MUESTRA	47
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	47
3.3.1. TÉCNICA.....	47
3.3.2. INSTRUMENTO	47

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	48
CAPÍTULO IV.....	49
RESULTADOS.....	49
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	49
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	
.....	67
CAPÍTULO V.....	71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	43
Tabla 2. Distribución de la población	46
Tabla 3. ¿Tu horario de trabajo te parece justo?	49
Tabla 4. ¿Considera que su carga laboral es bastante justa?	50
Tabla 5. ¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas? 51	
Tabla 6. ¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?.....	52
Tabla 7. ¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?.....	53
Tabla 8. ¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?	54
Tabla 9. ¿Tu jefe te trata con respeto?	55
Tabla 10. ¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?.....	56
Tabla 11. ¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?.....	57
Tabla 12. ¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?	58
Tabla 13. ¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?	59
Tabla 14. ¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?	60
Tabla 15. ¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?.....	61
Tabla 16. ¿El trabajo que realizaste es agradable?.....	62
Tabla 17. ¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?	63
Tabla 18. ¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?	64
Tabla 19. ¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?.....	65
Tabla 20. ¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?.....	66
Tabla 21. Justicia organizacional / satisfacción laboral.....	67
Tabla 22. Justicia distributiva / satisfacción laboral.....	68
Tabla 23. Justicia procedimental / satisfacción laboral	69
Tabla 24. Justicia interaccional / satisfacción laboral.....	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Teorías de satisfacción laboral	35
Gráfico 2. ¿Tu horario de trabajo te parece justo?.....	49
Gráfico 3. ¿Considera que su carga laboral es bastante justa?.....	50
Gráfico 4. ¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?	51
Gráfico 5. ¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?.....	52
Gráfico 6. ¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial? ..	53
Gráfico 7. ¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?	54
Gráfico 8. ¿Tu jefe te trata con respeto?.....	55
Gráfico 9. ¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?	56
Gráfico 10. ¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?	57
Gráfico 11. ¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?	58
Gráfico 12. ¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad? ...	59
Gráfico 13. ¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?.....	60
Gráfico 14. ¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?	61
Gráfico 15. ¿El trabajo que realizaste es agradable?	62
Gráfico 16. ¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?	63
Gráfico 17. ¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?.....	64
Gráfico 18. ¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?	65
Gráfico 19. ¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?.....	66

RESUMEN

El título de este trabajo de investigación es: “La justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la gerencia regional de salud de Arequipa, 2021”. Esta investigación tuvo por objetivo general, determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021. Se desarrolló una investigación de tipo aplicada, su enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, y diseño no experimental de carácter transversal, la variable independiente se refiere a la justicia organizacional, así como la dependiente a la satisfacción laboral, su población y muestra se tomó de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la dirección regional de Salud de Arequipa, la técnica de estudio fue la encuesta y como instrumento se ejecutó el cuestionario, la cual estuvo dirigido a los trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa. La investigación determinó que la justicia organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

Palabras claves: Justicia, organización, satisfacción.

ABSTRACT

The title of this research work is: "Organizational justice and job satisfaction of workers of the administrative executing unit of the regional health management of Arequipa, 2021". The general objective of this research was to determine the relationship between organizational justice and job satisfaction of the workers of the administrative executing unit of the Regional Health Management of Arequipa, 2021. An applied research was developed, its focus was quantitative, descriptive-correlational level, and non-experimental design of a cross-sectional nature, the independent variable refers to organizational justice, as well as the dependent variable to job satisfaction, its population and sample was taken from the workers of the administrative executing unit of The Arequipa Regional Health Directorate, the study technique was the survey and the questionnaire was executed as an instrument, which was addressed to the workers of the Administrative Executing Unit of the Arequipa Regional Health Directorate. The investigation determined that organizational justice has a significant relationship with the job satisfaction of the workers of the administrative executing unit of the Regional Health Management of Arequipa, 2021, this relationship is high, that is to say that a correct organizational justice will exist higher job satisfaction on the part of workers.

Keywords: Justice, organization, satisfaction.

INTRODUCCION

Este trabajo de investigación lleva como título: “La justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021”. En la región Arequipa, los Servidores públicos han manifestado la falta de liderazgo de parte de sus jefes inmediatos y aseveran que no tienen un trato justo pues solo obtienen beneficios (capacitación, información, comisiones de servicio, etc.) algunos servidores públicos. Así mismo, existen quejas sobre la incorrecta toma de decisiones con respecto a los ascensos de parte de los jefes de la institución y se expresa que las elecciones a ciertos cargos no cumplen con los requerimientos establecidos. Por otro lado, se observa que existe malestar de parte de los servidores públicos con respecto la carga laboral, por el contrario, sus funciones son excesivas, afectando el funcionamiento eficiente y eficaz de la organización, así como en la satisfacción laboral de los trabajadores esto debido a que el personal toma un rol importante para alcanzar las metas propuestas.

Para el desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo de acuerdo al siguiente orden:

En el capítulo I, contiene el planteamiento del problema de investigación, donde hallaremos de manera descriptiva el desarrollo de las dos variables de estudio, con ello determinaremos el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?, así como también el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021. Así como también los problemas y objetivos específicos, la justificación teórica, práctica y metodológica, así como también, así como también las limitación y viabilidad del estudio.

En el capítulo II, contiene un marco teórico que utiliza premisas para estudiar variables, a nivel internacional, nacional y local, así como las

bases teóricas, definiciones, conceptos, así como las variables y sus actividades, dimensiones e índices, así como supuestos generales y específicos.

Dentro del capítulo III, se encuentra la metodología, tipo de estudio, la población y muestra, las técnicas y herramientas de recolección de datos, así como las de procesamiento de datos y el análisis de la información.

Dentro del capítulo IV, en este capítulo se encuentra de manera detallada las respuestas de la población participante a cada una de las preguntas representadas mediante tablas estadísticas, así como también la contrastación de hipótesis.

Finalmente se presentan las conclusiones relevantes del estudio, las recomendaciones en base a los resultados obtenidos, referencias bibliográficas y finalmente los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la vida de un ser humano en la sociedad la justicia es un principio moral indispensable. Desde un punto de vista más general se puede entender que es darle a cada persona la proporción idónea que le corresponde, cabe detallar que a veces puede parecer confuso para muchas personas, es por ello que para Bies y Greenberg (2002), la justicia organizacional, en este sentido, es subjetiva: lo que una persona podría percibir como justo puede ser percibido como injusto por otro. Sin embargo, la justicia también se construye socialmente.

Si asociamos lo expuesto por los autores en el ámbito laboral cotidiano también se puede ver reflejado en situaciones laborales que normalmente suceden y que se pueden percibir dicha justicia, si de repente llega a la oficina del jefe una labor urgente, el jefe debe elegir al colaborador más apropiado para cumplir tal actividad, en su proceso de decidir todos los factores que involucran tomar una decisión de tal índole, esta puede ser tomada de diferentes maneras justas o injustas por los colaboradores.

Desde inicios de este año en el Perú se ha registrado 6,896 denuncias de trabajadores que por lo general se expresa en empresas de servicios, eso manifiesta que se percibe un grupo de comportamientos u actitudes que podrían ser vistas como justas o injustas a los ojos de los trabajadores, pues sobre esas acciones podemos expresar la disposición de funciones, la atribución de recursos, los salarios que muchas veces es un factor super importante a la hora de hablar satisfacción laboral de los trabajadores, ahora si bien es cierto algunas trabajadores sienten satisfacción laboral cuando solamente se sienten reconocidos o valorados por su trabajo. (SUNAFIL, 2021)

Con lo que refiere en el Perú, un estudio realizado ha reflejado que el 45% de trabajadores no es feliz en sus centros de labores, esto se ve expuesto en una encuesta donde el porcentaje mencionado manifiesta que sus opiniones son poco valoradas, un factor muy manifestado es que existe muy poca claridad de comunicación del jefe directo, el apoyo que reciben los trabajadores acerca de sus objetivos trazados se ve manifestado como muy bajo. Una buena gestión no debe dejar de tener en cuenta la justicia organizacional como una necesidad primordial para los trabajadores. En especial en el sector público, varias organizaciones ejecutan acciones con la meta de impulsar una satisfacción laboral. El mantener un buen clima laboral y sobre todo justo es una de las funciones administrativas más importantes a resaltar. (Diario Gestión, 2014) Dentro de la Unidad Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, tienen como propósito de dar soluciones a los problemas de salud de la población Arequipeña, para un desarrollo óptimo es necesario que todas las unidades se vayan desarrollando de manera eficiente y eficaz, por lo cual se ha venido observando declives en el desarrollo de funciones por parte del comportamiento de los servidores públicos.

Los Servidores públicos han manifestado la falta de liderazgo de parte de sus jefes inmediatos y aseveran que no tienen un trato justo pues solo obtienen beneficios (capacitación, información, comisiones de servicio, etc.) algunos servidores públicos. Así mismo, existen quejas sobre la incorrecta toma de decisiones con respecto a los ascensos de parte de los jefes de la institución y se expresa que las elecciones a ciertos cargos no cumplen con los requerimientos establecidos. Por otro lado, se observa que existe malestar de parte de los servidores públicos con respecto a la carga laboral, por el contrario, sus funciones son excesivas, afectando el funcionamiento eficiente y eficaz de la organización, así como en la satisfacción laboral de los trabajadores esto debido a que el personal toma un rol importante para alcanzar las metas propuestas. Por tal, el estudio de investigación se determinó la relación existente entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que pertenecen a la Gerencia Regional de salud de Arequipa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia distributiva y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?

PE₂: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia procedimental y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?

PE₃: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia interaccional y su implicancia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁: Determinar la relación que existe entre la justicia distributiva y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

OE₂: Determinar la relación que existe entre la Justicia procedimental y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

OE₃: Determinar la relación que existe entre la justicia interaccional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación realizada es de gran relevancia por las variables de investigación, ya que permite el uso de conceptos y teorías subyacentes, permitiendo al investigador introducir contrastaciones de diferentes conceptos con las herramientas de investigación que se han realizado.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación se basó en determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021. Por tanto, con ayuda de los resultados nos permitió construir estrategias de intervención con el fin de mejorar el sentido de justicia organizacional y mitigar problemas sociales dentro de la organización, así como la disminución de quejas, reclamos y deserción laboral.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación servirá de antecedentes para las futuras investigaciones, como también sobre los métodos e instrumentos elaborados que podrán ser utilizados por otro

investigador, asimismo podrán ser utilizados para la discusión de resultados en futuros trabajos de investigación.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación primera fue la coyuntura nacional e internacional en la cual se encuentra el país por motivos del virus Covid-19, lo cual dificultó en el proceso de recolección de datos, sin embargo, con los protocolos que dictamina el Gobierno Nacional se pudo ejecutar la recolección de datos.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se considera viable por el acceso a toda la información de primera mano por parte de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, el cual estuvo comprometido a colaborar de manera desinteresada en los fines de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Aparicio (2017), en su tesis titulada: “Comunicación organizacional interna y Satisfacción laboral en el personal del Hospital Corazón de Jesús Ciudad de el alto, Gestión 2015”. Tesis para optar al Grado de Magíster Scientiarum en Salud Publica. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Concluye:

- Se puede decir que la satisfacción laboral afirma de manera general que los empleados de la institución dan a conocer un alto grado de satisfacción laboral “indistinto” eso da a entender que de no están ni conformes ni inconformes con el entorno laboral con el que conviven. Esto manifiesta que en el hospital, los trabajadores no distinguen la existencia de un ambiente ideal dentro de la institución que permita complacer las expectativas u opinión de todos los empleadores, así mismo en otra perspectiva que los trabajadores tienen a cerca de la comunicación interna de acuerdo al sexo, se aprecia que el personal de género masculino distingue una comunicación organizacional buena, de la misma forma, dentro del sector salud existe una apreciación conveniente con la comunicación interna, en contraste con los demás empleadores del hospital. La mayoría de estos tienen en cuenta que la satisfacción laboral frente a ellos es indiferente, causando así que estén insatisfechos en su entorno laboral, generando el desarrollo de sus funciones desmotivados y no conformes con cualquier oportunidad de aprendizaje, de la misma forma con el sueldo, reconocimientos, beneficios, condiciones en las que trabajan y muchos más. En el personal administrativo se ha establecido que existe relativamente mayor grado de satisfacción laboral a comparación del personal médico y las enfermeras, asimismo. Se ha establecido que el

personal con menor tiempo de trabajo encuentra mayores niveles de satisfacción con la actividad laboral que desempeñan.

Peralta (2017), en su tesis nombrada: "Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la Banca Privada". Tesis para optar al Título Profesional en Psicología. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Concluye:

- Respecto al Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral, decimos que tanto la institución como el personal de enfermería se encuentran conformes con su trabajo, esto no quiere decir que el trabajo que desarrollan brinde bienestar o satisface necesidades; se puede manifestar que de acuerdo a sus factores todos tuvieron altos promedios, entre los que se encuentra como más alto (97%) el factor de satisfacción con el trabajo, y en contraste el menor (88%) que fue el factor satisfacción con las decisiones. De la misma manera, de acuerdo a la bibliografía revisada y discutida afirmamos que un enfermero de cualquier género que se encuentre disconforme generara no solo deficiencias en aspectos de calidad, cantidad y rendimiento, sino que también tendrán repercusión en la economía de la institución, ya que hay mayor probabilidad de que si está inconforme cometa ciertos errores, que cumpla de manera incorrecta sus funciones o también que no asista a su centro de trabajo, en efecto a todo esto la institución deberá cargar con el costo de esta insatisfacción. Asimismo, la insatisfacción puede causar que el trabajador sea más propenso al abandono de puesto, también de acuerdo al puesto que ocupe podría generar un mal fin para otras personas, complicando peor a la institución. De acuerdo con la relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral están la motivación, por lo tanto mientras más sea la satisfacción laboral la motivación del personal de enfermería será mayor, por último, tenemos la correlación de instrumentos, materiales y distribución de personas, esto nos indica que, a mayor herramientas,

materiales y distribución, mayor será la satisfacción laboral. En otras perspectivas, la correlación de menor importancia fue la satisfacción laboral y la comunicación, lo que hace que tengamos una percepción respecto a que una comunicación mala en la institución puede influir mucho la satisfacción laboral del personal de enfermería en su institución.

Andrade (2016), en su tesis denominada: "Estudio de la Satisfacción laboral en Ejecutivos de venta de Segmento Masivo de claro Ecuador Telecom de la ciudad de Guayaquil durante el último bimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015". Tesis para optar al Título Profesional en Psicología. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Concluye:

- Referente al 74% de la muestra, afirmamos que si existe un grado de satisfacción laboral general entre la gran parte de los altos cargos relacionados con ventas en segmento masivo de Claro Ecuador Telecom. Mientras que el otro 25,81% restante de la muestra examina la satisfacción laboral debido a una cierta insatisfacción en algunos aspectos. Algunas dimensiones y aspectos que reflejan la satisfacción laboral del empleado son: satisfacción laboral, , que refleja actitud positiva y felicidad con el trabajo; fluctuaciones potenciales; la satisfacción por aspectos se resalta por tener una buena relación con compañeros, jefes o supervisores, condiciones laborales, sueldos y en el trabajo.

Los aspectos que impactan negativamente en la satisfacción laboral incluyen: 22.58% de oportunidades de promoción, 36.26% de expectativas de salario o recompensa, mal manejo de la frustración por no alcanzar el nivel de desempeño esperado y 64% de expectativas de capacitación esperan en Claro Ecuador Telecom. 22.58 % de la muestra de ejecutivos de ventas en grandes departamentos de telecomunicaciones. La potencial volatilidad futura del director de ventas de la gran división de Claro Ecuador Telecom es del 29,03% de la muestra y nada tiene que ver con la satisfacción de 62 empleados. La fuente de

insatisfacción no afecta la satisfacción general del ejecutivo de ventas masivas de Claro Ecuador en el departamento de telecomunicaciones; sin embargo, estos hallazgos pueden afectar directamente fluctuaciones potenciales en el personal futuro.

2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL

Lynch (2018), En su tesis: “Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de Salud Trujillo, 2018”. Para optar el título profesional en Administración, de la Universidad César Vallejo, Trujillo. Concluye:

- De acuerdo a la alta relación significativa entre la justicia y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud Trujillo 2018, indica la existencia de una correlación positiva moderada. De la misma manera gran parte de sus colaboradores reconocen que reciben un trato justo. No obstante, hay un grupo mínimo de trabajadores que distinguen que el trato hacia ellos es injusto, por consiguiente, es primordial que la institución escoja en que dimensión debería optimizar, respecto al compromiso organizacional, se localizó que la gran parte de los trabajadores declara sentirse identificado con la institución en donde labora, en otro aspecto los mismos que sienten un trato injusto de parte de la institución no manifiestan tener un sentimiento de identificación. Según el informe, se ha establecido la existencia de una relación entre Justicia Organizacional y Distributiva, así como con el compromiso organizacional de los trabajadores de establecimiento de salud Trujillo 2018. Asimismo, existe una relación significativa entre la Justicia Interpersonal y Compromiso Organizativo de los trabajadores de los establecimientos de salud Trujillo 2018, para finalizar determina una relación de gran importancia entre las variables de Justicia Informativa Organizacional y Compromiso Organizacional de parte de los trabajadores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Cochachin (2018), en su tesis: “Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018”. Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Lima.

Concluye:

- Respecto a que los resultados obtenidos en cuanto a la correlación entre las variables determinadas, es que hay una relación positiva significativa entre Justicia Organizacional y Comportamiento Organizacional del personal del Policlínico Pablo Bermúdez en 2018.
- Por otro lado, en cuanto a supuestos específicos, se puede determinar que existe una relación significativa entre Justicia Organizacional y Trabajo En Equipo en el Policlínico Pablo Bermúdez, asimismo, se pone en manifiesto una relación positiva entre Justicia Organizacional, en relacion con la Comunicación del Personal del Policlínico Pablo Bermúdez.
- Por último, en cuanto a la tercera hipótesis, la conclusión a la que se llega es que, considerando el grado de correlación entre las variables determinadas, existe una relación positiva de la Justicia Organizacional del Policlínico Pablo Bermúdez, liderazgo trabajador en 2018.

López Y Ordinola (2018), en su tesis titulada “Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017”. Tesis para optar el Título Profesional en Administración. Universidad Peruana Unión, Lima. Concluye:

- Respecto La facultad de la Asociación del Centro y Oriente del Perú que participó en el estudio fue considerada como un grado moderado de justicia distributiva, de la misma manera con la justicia procesal. En cuanto a las dimensiones del engagement, estos manifestaron con vigor, con la dedicación y con la absorción,

todos en un nivel muy alto, esos resultados obtenidos manifiestan que la relación entre justicia organizacional, el engagement y el profesorado de la Asociación Central Perú es positiva, directa y de gran importancia, lo cual es consistente con el objetivo principal de la investigación el cual manifiesta que existe una relación entre la Justicia Organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este.

- En cuanto al primer objetivo específico, existe una relación positiva, directa y de gran importancia entre la justicia organizacional y la vitalidad del cuerpo docente de la Asociación Central Perú en 2017 ($r = .223^*$; $p = .049$).
- De igual manera, respecto al segundo objetivo específico, no hubo relación significativa entre la justicia organizacional y la dedicación del cuerpo docente y personal de la Asociación Central Perú en 2017 ($r = .067^*$; $p = 0.563$).
- De la misma forma, en cuanto al tercer objetivo específico, entre el profesorado de la Asociación Central Perú, existe una relación muy importante entre justicia organizacional y absorción en 2017 ($r = -.428^{**}$, $p = .000$).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Wong (2018), en su tesis titulada “La Justicia organizacional y los Derechos Laborales en trabajadores del Sector de Servicios del Departamento de Ucayali 2017”. Tesis para optar el Título Profesional en Administración de Empresas. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Concluye:

- Para determinar la relación entre justicia organizacional y derechos laborales, durante 2017 se realizó un estudio relacionado a 80 trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali, incluyendo una escala de justicia organizacional y derechos laborales. La prueba de correlación r de Pearson que se utiliza

para el análisis de inferencia. Por lo tanto, el resultado es que, en general, 55.0%, osea 44 trabajadores perciben justicia organizacional promedio, 51.3%, y de manera similar, 41 trabajadores expresaron un nivel promedio de derechos laborales. Asimismo, se encuentra que la justicia organizacional se relaciona significativamente con los derechos laborales, $p \leq 0.000$. En la dimensión de justicia distributiva, los derechos laborales y la justicia organizacional se relacionan de manera modo relevante, en las dimensiones justicia distributiva ($p \leq 0,000$), justicia procedimental ($p \leq 0,000$), justicia interpersonal ($p \leq 0,000$) y justicia informativa ($p \leq 0,000$). Finalmente, indica que la justicia organizacional se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Pérez (2018), en su tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-inversión del Gobierno Regional de Huánuco, 2018”. Para optar el Título Profesional en Administración de Empresas en la Universidad De Huánuco, Huánuco. Concluye:

- Respecto al objetivo general es determinar cómo influye el clima organizacional sobre la practica laboral de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, por lo tanto el 74% de los trabajadores opinan que no hay una buena relación interpersonal entre compañeros de trabajo, mientras que un 53% muestra que son incapaces de desarrollar sus funciones y actividades bajo el liderazgo y la cooperación. Para el primer objetivo específico, se analizó en qué medida la comunicación interpersonal del ambiente organizacional afecta el desempeño laboral de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inversión del Gobierno Regional de Huánuco. El 63% de los encuestados piensa que los canales de comunicación no son suficientes para comunicarse entre los trabajadores, de igual forma, el 74% piensa que no son útiles para lograr los objetivos de la organización. Por otro lado, para el segundo objetivo específico,

analizó en qué medida la toma autónoma de decisiones climáticas de la organización ha afectado el desarrollo del departamento de investigación y desarrollo de sus labores dentro de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, recibiendo manifestaciones que el 84% opina que no toman decisiones en su puesto trabajo y mientras que el 63% de las personas dijeron que no alcanzaron la meta.

- Finalmente, se analizó en qué medida la Motivación laboral del Clima Organizacional afecta el desarrollo laboral de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, indicando que el 84% manifestó estar en desacuerdo con la distribución de salarios, mientras que 89% trabajadores dijeron que su nivel de responsabilidad no estaba a la altura de la competencia profesional que estaban asumiendo.

Sánchez (2018), en su tesis titulada “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017”. Tesis para optar el Título Profesional en Administración De Empresas. Universidad De Huánuco, Huánuco. Concluye:

- Respecto a que la investigación tuvo como objetivo el comprender como influye el clima organizacional en las empresas sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017. Se manifestó el intento de mostrar que tan importante es mantener un clima organizacional en la organización efectivo, los resultados muestran que existe una relación considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de 0,752; de igual manera, también existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de correlación de 0,751; de la misma forma, también hay una relación promedio entre clima de identidad organizacional y satisfacción laboral, con un valor de correlación de 0.410; finalmente, la conclusión es que existe una relación promedio

entre clima organizacional conflictivo y satisfacción laboral, con un valor de 0.265, que es una Afirmación del supuesto general de que existe una correlación entre el ambiente y la satisfacción laboral. Se puede inferir que el clima laboral y la satisfacción laboral son los pilares básicos de una organización competitiva. Cualquier cambio en estos aspectos afectará al entorno laboral, e incluso al entorno laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. JUSTICIA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. DEFINICIÓN

A partir de una investigación ejecutada en entornos organizacionales, la teoría de la justicia organizacional se desarrolla, esta se enfoca en la manera en que las personas se desenvuelven por medio de su interacción social en situaciones de injusticia o justicia. Dentro del campo organizacional la justicia evoluciona por medio de la percepción que los trabajadores tienen sobre el comportamiento respecto las decisiones de sus líderes organizacionales. (Greenberg, 2011).

Cuando se ejecuta una decisión que implica el liderazgo, los empleados lo ven justo, eso solo cuando es percibido como un acto justo y responden positivamente en resultado a tal percepción. En este sentido se toma a la justicia organizacional como algo subjetivo (lo que una persona puede considerar justo, algo que para otros es injusto). No obstante, la sociedad contribuye con la justicia, así que de la misma manera los grupos consecuentes y los de larga persistencia (los grupos de trabajadores) constantemente evolucionan una noción compartida sobre lo que debería ser considerado como justo (Bies y Greenberg, 2002),

Estos conjuntos tienen la posibilidad de alcanzar cualidades normativas a un largo plazo, en tanto que se vuelven reglas del mismo grupo, pese a que estas reglas o normas sean limitadas solo a algunos miembros seleccionados del grupo, tales miembros pueden tener alguna diferencia con el punto de vista que otros grupos tienen sobre las reglas orientadas a un mismo fin que es la justicia.

2.2.1.2. ENFOQUES DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Teoría de Equidad

Según Adams (1965), nos expresa su teoría de equidad, esta manifiesta que tiene un vínculo con la justicia, en la cual intenta dar una explicación respecto a la satisfacción a manera de percepción de distribuciones tanto justas como injustas de los recursos en el círculo de trabajo y como manejan las relaciones interpersonales de los trabajadores. De igual forma, nos indica que su teoría expone como equidad la estabilidad entre la percepción que tienen los trabajadores sobre sus aportes y la percepción de lo que reciben en retribución al trabajo que desarrollan en su centro de trabajo.

La percepción que el empleado tiene sobre el equilibrio de sus esfuerzos y la equidad, es basado en la teoría de la equidad, esto se da para garantizar que los beneficios que obtengan sean en proporción a las contribuciones de otros empleados. (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007).

Adams (1965), hace referencia a los empleados que intentan mantener la igualdad entre la mejor entrada de trabajo que proporcionan y los resultados que reciben, que es lo opuesto a la entrada percibida y otros resultados. En otras palabras, el empleado busca la igualdad basada en el trabajo y los derechos que le otorga el trabajo mismo.

Robbins (1999), refiere a las personas al compararse con otras en lo laboral, en términos de contribuciones y recompensas recibidas. También determina que al momento obtener un balance en la diferencia del valor y distribución de recompensas o incentivos que la organización da a otros trabajadores, provocan un desequilibrio, de tal manera que desencadenan el descontento de los demás trabajadores.

Asimismo, se refiere a que los empleados tengan la opción de renunciar a la organización, ceder sus funciones a otras personas o agilizar sus contribuciones y recompensas, todo en relación a la desigualdad que se percibe.

Teoría de Justicia

Rawls (2009), señala que la justicia como ámbito de la sociedad debe ser formado principalmente por una base moral y filosófica apropiada para el sistema democrático. Asimismo, el autor Rawls mencionó que para ello es necesario considerar la sociedad como el concepto básico de un sistema de cooperación social que sea justo en el tiempo.

Redondo (1981), como la justicia equitativa es un concepto igualitario, muestra que existen diferentes tipos de igualdad y de la misma manera existen razones para estudiarlas. Por su diversidad existen necesidades esenciales que pueden satisfacerse, pero a la vez hay algunas que no tienen la posibilidad de satisfacerse.

De la misma manera afirma que la teoría de justicia determina que además de no estar motivados, los trabajadores no tienen intención de contribuir con sus aportes, pero, sin embargo, accederán en caso de observar un proceso de distribución equitativa de los resultados del centro de trabajo de parte de las direcciones. (Hsieh, 2008).

Estos mecanismos deben incorporar diversos métodos para examinar lo que se necesita o requiere, especificar el grado de rendimiento que se alcanzó y también expender los resultados. Cuando el proceso u ejecución es visto o interpretado como injusto y los trabajadores sienten una inequidad hacia ellos, su motivación repercute de manera negativa (González, 1994).

2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Mladinic y Isla (2002), señala que la importancia de la justicia organizacional se encuentra en cuanto impacto provocan los resultados. Estos resultados han desencadenado una variedad de acciones y prácticas organizacionales que los trabajadores consideran como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”, de igual forma en la distribución de la carga de trabajo, pagos razonables, prestaciones, beneficios, promoción justa para los empleados, dignidad y trato justo e igualitario para los empleados, etc. En ese aspecto, el sentido de justicia organizacional se reflejará en los resultados y el desempeño de las personas que afectan directamente a la organización, como la rotación laboral, el desenvolvimiento en su área, la satisfacción laboral, etc.

Segun Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), nos dicen que la justicia organizacional tiene el potencial de generar enormes beneficios para la organización y los empleados que se desarrollan en ella, por ejemplo, cuando los trabajadores perciben una mayor confianza y compromiso organizacional, esto generara una incremento positivo en su desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos, también produciendo actitudes positivas hacia sus funciones, jefes y la organización en sí. De lo contrario, cuando los trabajadores sientan que están siendo tratados injustamente, tendrán tensión, falta de motivación e incluso insatisfacción laboral.

2.2.1.4. Dimensiones de Justicia organizacional

Para el estudio de la justicia organizacional se vieron tres dimensiones, las cuales son: justicia distributiva, procedimental e interaccional.

Justicia Distributiva

Se define en dos diferentes aspectos, los cuales podría ser: la manera en que es percibida la justicia en la entidad laboral y la igualdad de oportunidad en la misma.

Greenberg (1987), expone que las personas examinarán los resultados relacionados con algunos aspectos de la distribución, en los que se puede encontrar en de la igualdad.

Condoy (2015), añade que, dentro de una organización, en su conjunto, los trabajadores deben tener la misma oportunidad de recibir un pago o una remuneración y, por lo tanto, deben ser remunerados por su trabajo, que se define como equidad.

Asimismo, Fernández (2009), nos dice las personas refieren ser tratadas bien ante la consulta de que, si son tratadas de manera justa en sus centros laborales, esto va de la mano al sueldo que perciben por sus labores, que si es de acuerdo al pago que deberían dar y considerado una formación académica o lo que las empresas ofrecen, en su totalidad el fin es la igualdad de oportunidades con resultados imparciales.

De acuerdo a Yavuz (2010) nos dice, que se centra en tres destinitos escenarios: La primera puede ser que la contribución y los beneficios de un trabajador, que sean iguales a las contribuciones y los beneficios de otro trabajador. En el segundo caso, puede ser que un trabajador haga una mayor contribución y reciba mayores ganancias que otros trabajadores. En tercer lugar, puede ser que la contribución y los ingresos de un trabajador sean menores que los de otros trabajadores.

También, Fernández (2009), nos indica que hoy en día la justicia distributiva se enfoca primordialmente en el concepto de equidad en los resultados obtenidos de parte de los trabajadores. A través de tal, los empleados forman una conciencia de igualdad y el impacto de los conceptos se dan en las variables organizativas como la rotación y el absentismo.

Justicia procedimental

Leventhal (1976) describió a la justicia procedimental como los procedimientos justos y los vínculos confiables, también nos dice que requieren más que solo autoridad. Eso significa que, hasta un cierto punto, el procedimiento se considera justo. Está relacionado con seis estándares básicos: Estos ejecutados de forma imparcial, precisa, corregible, consiente, representativo y basado en estándares éticos, lo que refleja que, como resultado, las personas sentirán una mayor equidad procesal hasta cierto punto de parte de las empresas, es decir los empleados tienen la ventaja de influir en los resultados o cumplir con los estándares de equidad, como la consistencia, la falta de sesgo, precisión y la ética.

Del mismo modo, cuando se pregunta a los individuos si se les trata de manera justa en la organización donde laboran, generalmente argumentan y responden que son tratados bien ya que les proporcionan incentivos en igual proporción que a sus colegas de trabajo, es decir, no captan preferencias, en su mayoría cuando logran el mismo objetivo, esto da a entender el concepto del uso de procedimientos justos, a lo que se denomina justicia procesal. Fernández (2009)

Condoy (2015), señala que existen razones para creer que los procedimientos justos están relacionados con diversos resultados deseados de gran relevancia y de la misma manera se relacionan con entidades laborales. Por otra parte, estipula que la

justicia procesal se usa como fundamento para que de esa forma los trabajadores formen relaciones de confianza y que así se involucren más en su organización. Por tanto, la justicia procesal perturba la visión que tienen los trabajadores de toda la organización en sí.

Si el proceso se considera justo, los empleados pueden mostrar una mayor lealtad y una mayor disposición a trabajar para proteger los intereses de las organizaciones laborales.

Justicia Interaccional

La Justicia interaccional estudia dos enfoques una es la informacional y la otra es la interpersonal. Según Masterson, Lewis, Goldman & Taylor (2000), La justicia interaccional se refiere a la calidad de la comunicación interpersonal que sienten los trabajadores durante la aplicación de los procedimientos organizacionales, el foco está en la calidad de la comunicación interpersonal durante la ejecución de los procedimientos de asignación.

Sobre la base anterior, Bies (2001) señaló que la justicia interaccional indica tener interés sobre la calidad del manejo interpersonal de los trabajadores en el proceso de puesta en funcionamiento de la entidad laboral.

En otro orden de ideas, Colquitt (2001), no dice que la justicia informacional se enfoca en esclarecer las dudas de los empleados, esto frente a las aclaraciones de los mismos y la razón por la que los resultados se distribuyen de cierta manera. La justicia informacional funciona principalmente modificando la respuesta al procedimiento, porque la explicación proporciona la información necesaria para los aspectos estructurales del proceso de evaluación.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL

Segun Locke (1976), señala que las diferencias entre las expectativas del trabajador hacia sus funciones y la diferencia en las ganancias reales, afectadas por la importancia de estas consecuencias, todo lo mencionado produce una satisfacción laboral, también se puede explicar que cuanto menor es la diferencia entre lo que desea y lo que obtiene, más grande será la satisfacción.

Podemos decir que, para Locke, a satisfacción laboral es como la respuesta emocional positiva o satisfacción personal producida por la apreciación subjetiva de la experiencia laboral personal. Asimismo, expone que la satisfacción dentro del ambiente laboral sola, está vinculada a ciertas condiciones que generan ciertas consecuencias en el trabajador, esto sería negativo respecto a su comportamiento con la vida, la familia y la del mismo en general. Respecto a la salud física también podría verse afectada y tener un vínculo a largo plazo con la salud mental y la adaptación a los ambientes laborales o a la sociedad en sí.

Robbins (1999), se refiere a la satisfacción como una desigualdad sobre el número de recompensas que los empleados obtienen y entre la cantidad que consideran que merecen obtener. Generalmente se refiere a los comportamientos de algunos trabajadores hacia sus funciones, por lo tanto, las personas con mayor satisfacción mantienen una actitud positiva hacia y dentro de su centro laboral, en comparación con las personas que no se encuentran satisfechas, tendrán actitudes negativas en su totalidad.

Davis y Newstrom (2003), tienen en cuenta que las investigaciones sobre satisfacción se tratan de centrar

principalmente en lo más importante de la organización, ya que los comportamientos hacia el trabajo, generan que el trabajador desarrolle un comportamiento de cierta manera. Los aspectos fundamentales de la Satisfacción Laboral son: la retribución, el supervisor inmediato, el tipo de tareas desempeñadas, los compañeros o equipos de trabajo, y las condiciones laborales inmediatas, sin olvidar factores relacionados con la edad, género y antigüedad, nivel profesional y tamaño de la compañía.

Thurman (1977), deduce que la satisfacción se desarrolla sobre la base de las aspiraciones y necesidades de un individuo y la realidad del trabajo dentro de la organización, que es el resultado de la acción de fuerzas internas, como externas. Lo visualiza como "un proceso dinámico que permite una comparación entre factores".

2.2.2.2. TEORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

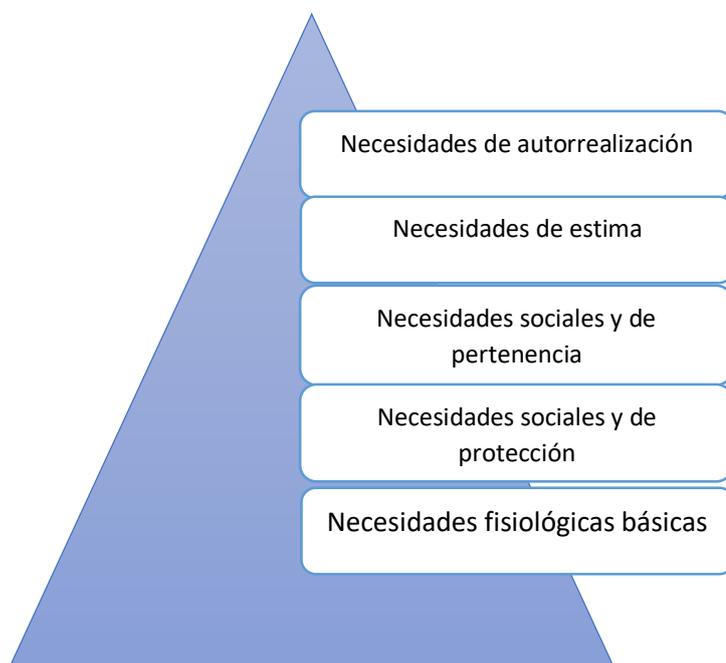
Taylor (1911), nos brinda su opinión sobre que se requería impulsar a las personas más productivas en el trabajo, esto con el objetivo de que estos no se desinteresen en su labor. Su remuneración tenía que estar en conjunto de acuerdo a lo que producía; esto resultaría no congruente ya que todos recibirían diferentes montos en sus salarios. El incremento de la autoestima y ser signo de categoría puede ser causado por un buen salario.

Hoppock (1935). Cubrió grandes poblaciones y desarrolló los primeros estudios sobre la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es parte en si de una satisfacción general, relacionado a la vida y la capacidad de una persona para adaptarse a situaciones y comunicarse con los demás, en relación al nivel socioeconómico, previamente preparados para el tipo de función que desarrollara.

De acuerdo con Maslow (1991) indica la existencia de la jerarquía de necesidades humanas, por consecuente también una jerarquía de satisfacciones de las mismas.

Las necesidades de Maslow, establece que el comportamiento humano tiene una dirección hacia motivaciones superiores, una vez que se cumplen con los requisitos esenciales para la vida. Las cinco necesidades básicas que definió están ordenadas en forma de pirámide, cuya base indica las necesidades fisiológicas, seguidas de las de seguridad y protección, las sociales y de pertenencia, las de apreciación, y finalmente, la culminación de esta pirámide daría respuesta a las necesidades de autorrealización.

Gráfico 1



Fuentes: Elaboración propia

Herzberg (1959), indica en su teoría “la satisfacción dentro del trabajo”, cuando un individuo está completamente satisfecho en su centro de trabajo, puede ser intrínsecamente motivadora, desarrollar habilidades y mejorar su desempeño en sus

obligaciones. Su investigación encontró siete factores importantes impulsores de la satisfacción, los cuales son:

- Logro
- Reconocimiento
- Trabajo
- Responsabilidad
- Progreso
- Éxito
- Trabajo desafiante

Por tanto, cuando alguno de los factores mencionados se encuentra presente, los trabajadores quedan satisfechos. Sin embargo, cuando sucede lo contrario y están ausentes, los trabajadores no están descontentos, en esta situación sus emociones son neutrales.

De la misma forma, Herzberg sostiene que los empleados se pueden motivar designándoles tareas que impliquen la competencia en las que puedan responsabilizarse. Los principales factores de insatisfacción son factores ajenos al trabajo en sí, a los que él denomina sanitarios: política y gestión, supervisión, salario, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo. Pero cuando están totalmente motivadas, suelen captar sus funciones como interesantes y estimulantes, hasta toleran los factores sanitarios.

2.2.2.3. FACTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Frederick Herzberg propone una teoría nombrada también como la Teoría de la Motivación e Higiene, la cual asume que la relación de la persona y su trabajo, es de suma importancia, y como el comportamiento las actitudes frente a su trabajo repercuten en el éxito o fracaso. La teoría, indica la influencia de las personas por la existencia de dos importantes factores que determinan su comportamiento intrínseco o motivacional,

asociados a la Satisfacción Laboral y los Factores Extrínsecos vinculados con la insatisfacción.

- **Factores Intrínsecos o Motivadores**

Se refiere a estos factores que tienen un fuerte impacto en la satisfacción y productividad laboral, como el avance, reconocimiento, responsabilidad, desempeño, crecimiento y las actividades que deben completar en el trabajo. Evidentemente aspectos directamente relacionados con sus funciones. Cuando los factores motivadores son los mejores, habrá una sensación de satisfacción, cuando son escasos, habrá una sensación de insatisfacción.

- **Factores extrínsecos o de Higiene**

Estos están relacionados con el ambiente de trabajo, el físico, los salarios, beneficios, políticas de la empresa, relación con los supervisores, colegas, el estado personal y también la seguridad de los empleados. Cuando los mencionados son óptimos, se puede controlar la insatisfacción.

Shultz (1991), considera que esta clasificación es arbitraria y rígida, porque no existe un elemento empírico que determine que los factores externos no puedan inspirar o viceversa. Indica que los factores no son absolutos, el elogio también puede verse como motivador a la hora de reconocer logros.

2.2.2.4. IMPORTANCIA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Para Spector (2005), la Satisfacción Laboral es importante por diversas razones, tales se encuentran ordenadas y clasificadas acorde al punto de vista de su análisis, en una parte se tiene un enfoque desde el trabajador y en otra parte, en enfoque desde la organización o empresa.

Primero, podemos encontrar a la perspectiva humanista, esta nos explica que los individuos merecen un trato con respeto y justicia, de acuerdo a eso la satisfacción laboral se convierte en una medida del buen trato, asimismo también puede considerarse como una medida que promueve el bienestar absoluto del individuo (Spector, 2005)

En segundo lugar, desde un punto de vista utilitario, el enfoque organizacional nos muestra que la satisfacción laboral puede conducir a actitudes que por último terminarían repercutiendo negativamente en el funcionamiento de la organización. (Spector, 2005)

Según Mullins (2007), invertir recursos en el bienestar de los empleados es rentable porque los empleados felices y saludables toman menos días de enfermedad, son más productivos y tienen más probabilidades de permanecer en la organización, es decir, rotan menos.

El punto de inicio para apoyar y promover el bienestar en la organización debe ser una buena gestión de los recursos humanos y una organización eficaz del trabajo. Según el autor, la más importante de las características de un entorno de trabajo de alta calidad es aquel que fomenta altos niveles de compromiso y bajos niveles de absentismo.

2.2.2.5. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Rivas (2008), muestra que las causas de cambio que pueden afectar tanto a la satisfacción como a la insatisfacción son: participación en las decisiones, tipo de trabajo, la satisfacción y finalmente remuneración.

- **Participación en las decisiones:**

La participación es fundamental para el desarrollo de la iniciativa y la independencia. La capacidad de participar en

decisiones que impulsen la motivación, generando una mayor integración también se da con el consenso grupal. La capacidad de participar en las decisiones que afectan el entorno laboral de forma instantánea o selectiva son aspectos que contribuyen a la satisfacción laboral. (Rivas, 2008)

- **Tipo de actividad y satisfacción laboral:**

Indican que los trabajadores prefieren funciones en las que tengan opción de aplicar sus habilidades y destrezas, así como diversas tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, cualidades que hacen que el trabajo sea intelectualmente estimulante. Las posiciones que son menos desafiadas pueden causar enojo, pero el exceso puede generar frustración y una sensación de fracaso. En otras situaciones, estos experimentan felicidad y satisfacción. En el Estado, el desarrollo de puestos de trabajo son atractivos e interesantes ha demostrado ser uno de los factores de satisfacción más importantes. El área en el que trabaja es un factor considerable, y los gerentes o funcionarios son los más satisfechos. (Rivas, 2008)

- **Remuneración:**

Los trabajadores necesitan tener calidad, congruencia y justicia con el sistema de pagos y políticas para los ascensos que la empresa maneja. Si es que los salarios les parecen equitativos, instaurado por la presión de las labores, habilidades especiales y la remuneración justa; lo más probable es que la satisfacción sea un resultado fijo. De la misma manera, los que piensan que las decisiones de los ascensos se realizan imparcialmente y de manera

honestas, tienden a estar satisfechos y conformes con su trabajo y la labor que cumplen. (Rivas, 2008)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Carga laboral: Se entiende que, por la carga física de trabajo, a las exigencias físicas a las que se encuentra sometido el individuo durante toda su jornada laboral, tan actividad física necesita un gasto cuantitativo de energía. (Del Prado, 2014)
2. Recompensas: Se refiere al hecho de que estos son pagos directos en efectivo como salarios, incentivos, comisiones y bonificaciones que el empleado recibe como parte de su desempeño laboral. (Dessler, 2009)
3. Decisión: Se refiere al proceso que induce a la ejecución y selección de acciones correspondientes a un problema y también posibilita el logro de las metas establecidas. (Blogger, 2017)
4. Imparcialidad: Se refiere a la igualdad de trato de los funcionarios y administradores en una misma situación, por lo que se entiende el deber de evitar el trato preferencial, la discriminación o el abuso de poder o autoridad hacia personas o grupos de personas. (IMPO, 2017)
5. Justificación distributiva: Se refiere a la igualdad de oportunidades laborales que deben existir y que cada persona tiene para poder acceder a un trabajo, sin que este se vea excluido o afectado. (Tokman, 2006)
6. Justificación interaccional: Al hablar de tal, hace referencia a la calidad del trato interpersonal que una persona recibe antes y después de tomar decisiones. (Masterson, Lewis, Goldman & Taylor, 2000)
7. Justificación procedimental: Son los procesos justos que existen en un ambiente laboral por parte de un jefe superior, donde cada colaborador se sienta tratado con respeto e igual que sus compañeros. (Fernández, 2009)
8. Organización: Es un sistema diseñado para la identificación, clasificación de actividades requeridas, interrelaciones entre si para alcanzar objetivos preestablecidos. (Koontz y Weihrich, 1999)

9. Remuneración: Abarca a todas las retribuciones y pagos que los trabajadores reciben a cambio de sus funciones o labores desarrolladas y ejecutadas dentro de una empresa, así también como los pagos de vacaciones, prestaciones sociales, gratificaciones y aguinaldos. (Rivas, 2008)
10. Satisfacción laboral: Es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables a través del cual los empleados perciben su trabajo. (Robbins, 1999)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

H0: La justicia organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁: La justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₁: La justicia distributiva no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

HE₂: La justicia procedimental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₂: La justicia procedimental no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

HE₃: La justicia interaccional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₃: La justicia interaccional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Justicia organizacional

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
Variable independiente		<ul style="list-style-type: none"> Horario justo 	¿Tu horario de trabajo te parece justo?
Justicia Organizacional	Justicia distributiva	<ul style="list-style-type: none"> Carga laboral justa 	¿Considera que su carga laboral es bastante justa?
		<ul style="list-style-type: none"> Recompensas 	¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?
		<ul style="list-style-type: none"> Decisiones Igualitarias 	¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?
	Justicia procedimental	<ul style="list-style-type: none"> Imparcialidad 	¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?
		<ul style="list-style-type: none"> Asistencia oportuna 	¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?
		<ul style="list-style-type: none"> Respeto 	¿Tu jefe te trata con respeto?
	Justicia Interaccional	<ul style="list-style-type: none"> Consideración 	¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?
		<ul style="list-style-type: none"> Preocupación 	¿tu jefe es sensible a tus necesidades personales?
Variable dependiente		<ul style="list-style-type: none"> Decisión 	¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?
Satisfacción Laboral	Participación en las decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Promoción 	¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?
		<ul style="list-style-type: none"> Aportes 	¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?
		<ul style="list-style-type: none"> Importancia 	¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?
	Tipo de actividad y satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción 	¿El trabajo que realizas es agradable?
		<ul style="list-style-type: none"> Orgullo 	¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?
		<ul style="list-style-type: none"> Salario justo 	¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> Valorizar 	¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?
		<ul style="list-style-type: none"> Necesidades 	¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló con un tipo de investigación aplicada, caracterizada por la búsqueda de la aplicación de los conocimientos obtenidos y al mismo tiempo adquiriendo otros para generar soluciones y sistematizar las prácticas basadas en la investigación. (Sampieri, Collado y Lucio, 2014).

3.1.1. ENFOQUE

Sampieri, Collado y Lucio (2014) Indican que el enfoque es cuantitativo. Usan la recolección de datos para probar la hipótesis basada en mediciones numéricas y análisis estadísticos, y así poder establecer patrones de comportamiento y probar diferentes teorías.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se recogió los datos mediante un cuestionario, formulado con preguntas relacionadas a la variable independiente e dependiente.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

En la presente investigación, por la naturaleza del tema, corresponde a un nivel descriptivo correlacional. Indica que es un estudio descriptivo, ya que busca especificar las propiedades y características de un fenómeno anteriormente analizado. Osea, la información debe medirse o recopilarse únicamente de manera independiente o colectiva respecto a sus conceptos o variables con las que se relaciona. Se llama correlación porque tiene por objetivo conocer la relación de influencia que existe entre dos o más variables en una muestra. "Justicia organizacional y desempeño laboral" (Sampieri, Collado y Lucio, 2014).

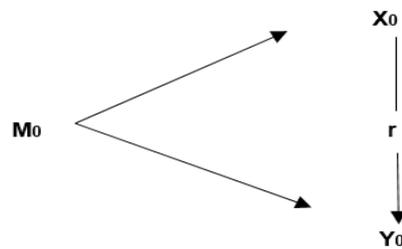
3.1.3. DISEÑO

La investigación tiene un diseño "NO EXPERIMENTAL", y es de carácter transversal.

Hernandez, Fernández, y Baptista, sobre el carácter transversal mencionan que:

Los diseños transversales recolectan datos en un momento único y específico.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Justicia organizacional (VARIABLE 1)

Y = Satisfacción laboral (VARIABLE 2)

M= muestra

R= relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Por población se entiende "(...) un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes por lo que las conclusiones de la investigación serán extensas. Esto está limitado por el problema y los objetivos del estudio". Es decir, se utiliza un grupo de personas con características comunes que serán objeto de la investigación. (Arias, 2006).

La población estuvo conformada por los servidores públicos profesionales entre técnicos, universitarios y licenciados de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Gerencia Regional de Salud De Arequipa, 2021, el cual estuvo estructurado en 5 unidades y se expresa en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Distribución de la población

Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Unidad Ejecutora	Cargo	Total cargos
Oficina de Administración	Jefe de Oficina	1
	Secretaria	2
Unidad de Recursos Humanos	Jefe de Unidad	1
	Bachiller Profesional	1
	Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo	2
Unidad de Finanzas	Jefe de Unidad	1
	Profesional	2
	Bachiller Profesional	1
	Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo	1
	Digitador	2
Unidad de Adquisiciones	Jefe de Unidad	1
	Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo	3
	Técnico Calificado	1
	Digitador Asistencial	2
	Técnico de Servicios	2
	Técnico de Mantenimiento	1
	Chofer	1
	Auxiliar	2
Unidad de Soporte Informático	Jefe de Unidad	1
	Analista Programador	2
Total		30

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2019

Elaboración: propia

Población = 30 servidores públicos

3.2.2. MUESTRA

El estudio se desarrolló con la cantidad total de la población; entonces, el tipo de la muestra empleada es censal, Hernández (2014); manifiesta que cuando una población es menor a 50 personas, la población será la misma cantidad que la muestra.

Muestra = 30 servidores públicos

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Como expresa Rojas, que las técnicas son: "tales como los procedimientos específicos que se deben utilizar en el desarrollo del método científico en la investigación a fin de recopilar la información o los datos necesarios" (2011, p. 61).

Para la investigación se hizo uso de la encuesta, formada por diversas preguntas relacionadas con la variable independiente (justicia organizacional) y la dependiente (satisfacción laboral).

3.3.2. INSTRUMENTO

En el estudio de investigación se utilizó el instrumento del cuestionario con la totalidad de preguntas (09 para justicia organizacional y 09 para satisfacción laboral) distribuidas para cada indicador y variable de estudio respectivo.

Se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, por medio del programa estadístico SPSS, aplicándose al 20% de la población, a un total de 12 trabajadores como muestra piloto, mostrados a continuación:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	12

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Así mismo se realizó la validez del instrumento por juicio de tres expertos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Con base en los datos obtenidos de la muestra y para dar respuesta al problema y objetivos, se utilizaron una serie de tablas de frecuencias y porcentajes, cada una con sus correspondientes gráficas y sus correspondientes interpretaciones. Los datos se analizaron con los programas de computadoras de: Aplicaciones PROCESO DE DATOS: EXCEL, SPSS.

Respecto al análisis del cruce de variables se presentó cuadros de doble entrada en relación con los indicadores de ambas variables (independiente y dependiente), se usó el software SPSS, la correlación de Pearson, para observar el nivel de significancia, si se acepta la hipótesis alterna o se rechaza la hipótesis nula

Después de completar el cuestionario con 30 trabajadores, se utilizó la correlación de Pearson para probar la hipótesis, para conocer la significatividad de la correlación entre las variables y así probar las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

¿Tu horario de trabajo te parece justo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	50,0	50,0	50,0
	SI	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 2



Fuente: tabla 3

Interpretación:

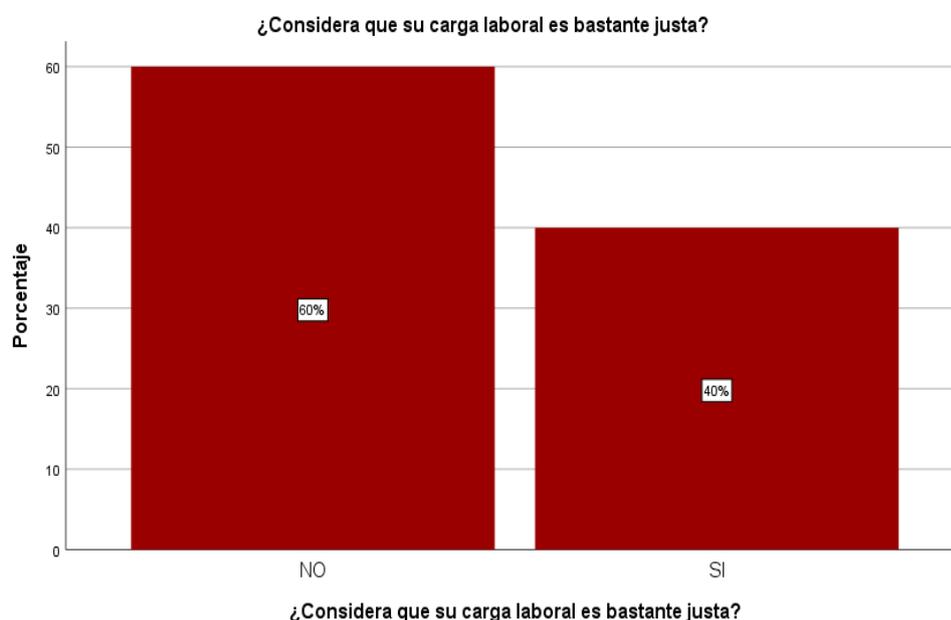
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 3, respondió a la interrogante: ¿Tu horario de trabajo te parece justo?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 50% de los trabajadores encuestados respondió que si les parece justo el horario, por otro lado, el 50% manifiesta que no les parece justo.

Tabla 4

¿Considera que su carga laboral es bastante justa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	18	60,0	60,0	60,0
	SI	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 3



Fuente: tabla 4

Interpretación:

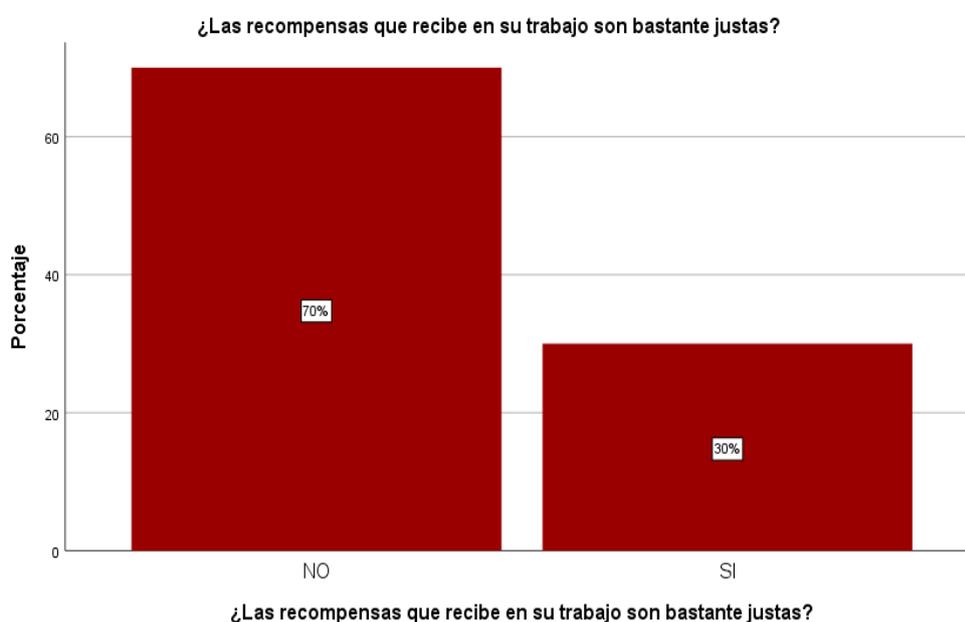
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 4, respondió a la interrogante: ¿Considera que su carga laboral es bastante justa?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 40% de los trabajadores encuestados respondió que si consideran la carga laboral es bastante justa, por otro lado, el 60% manifiesta que no la consideran justa.

Tabla 5

¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad o
Válido	NO	21	70,0	70,0	70,0
	SI	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 4



Fuente: tabla 5

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 5, respondió a la interrogante: ¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 70% de los trabajadores encuestados respondió que las recompensas no son justas, por otro lado, el 30% manifiesta que las recompensas que recibe si son justas.

Tabla 6

¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	36,7	36,7	36,7
	SI	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 5



Fuente: tabla 6

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 6, respondió a la interrogante: ¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 37% de los trabajadores encuestados respondió que las decisiones no son aplicados al personal involucrado, por otro lado, el 63% manifiesta que las decisiones si son aplicados a todo el personal involucrado.

Tabla 7

¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	50,0	50,0	50,0
	SI	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 6



Fuente: tabla 7

Interpretación:

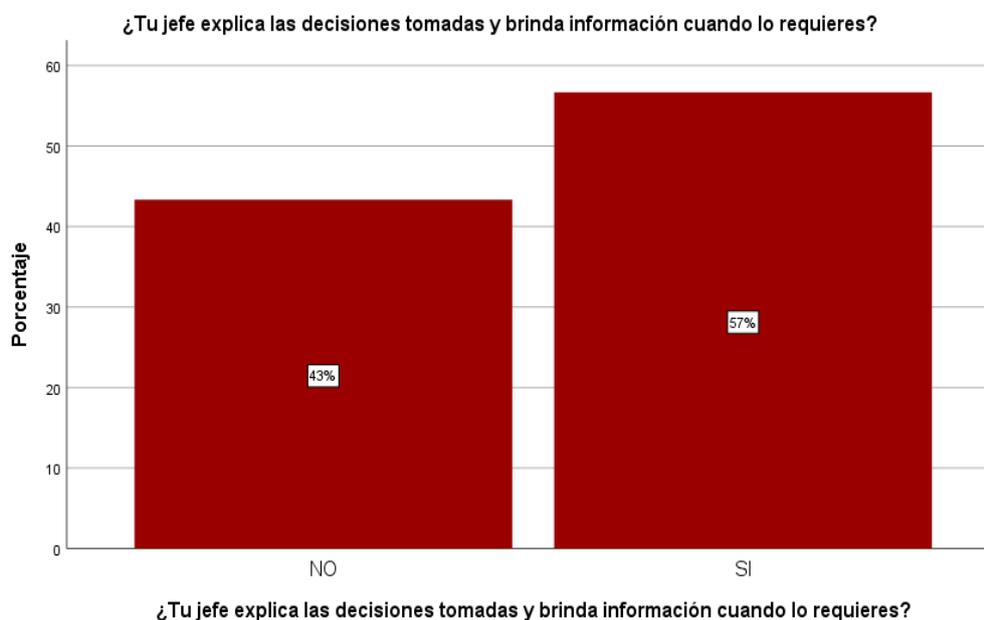
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 7, respondió a la interrogante: ¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 50% de los trabajadores encuestados respondió que las decisiones tomadas por el jefe no son de manera imparcial, por otro lado, el 50% manifiesta que las decisiones tomadas por el jefe si son de manera imparcial.

Tabla 8

¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	13	43,3	43,3	43,3
	SI	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 7



Fuente: tabla 8

Interpretación:

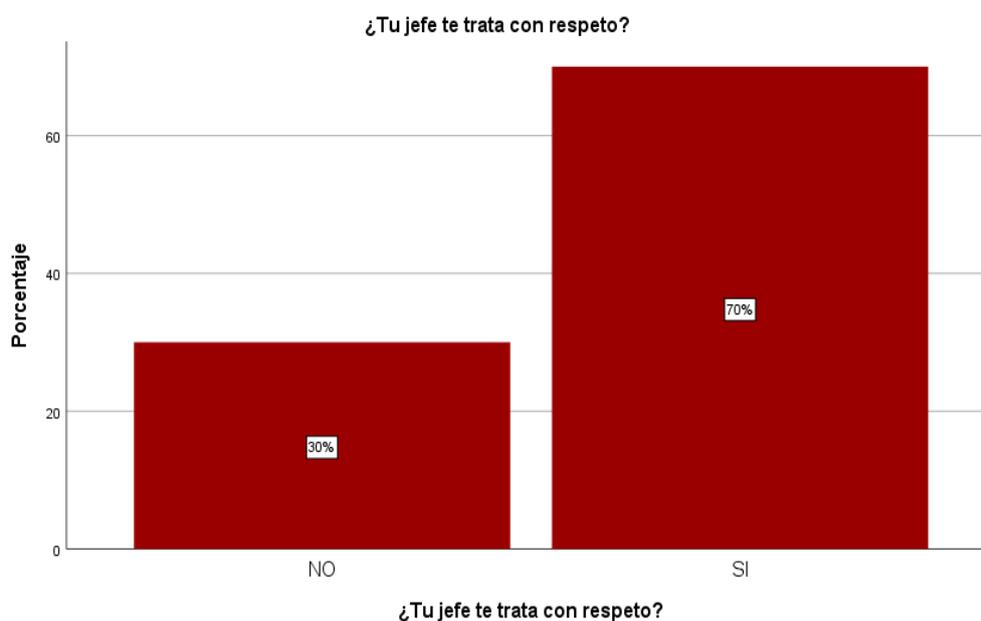
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 8, respondió a la interrogante: ¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 43% de los trabajadores encuestados respondió que el jefe no explica las decisiones tomadas que brinda, por otro lado, el 57% manifiesta que el jefe si explica las decisiones tomadas.

Tabla 9

¿Tu jefe te trata con respeto?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	30,0	30,0
	SI	21	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 8



Fuente: tabla 9

Interpretación:

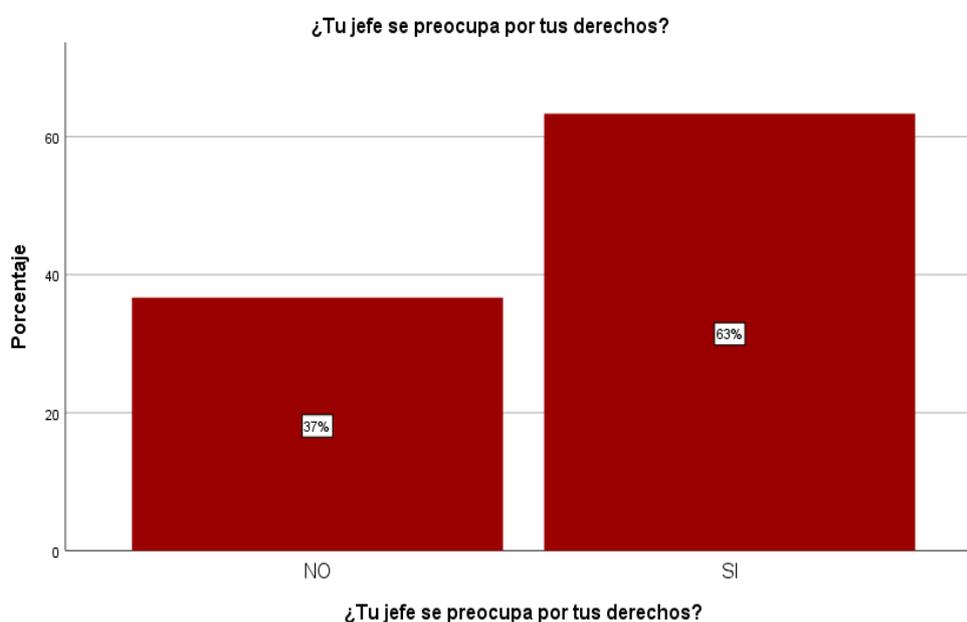
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 9, respondió a la interrogante: ¿Tu jefe te trata con respeto?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 30% de los trabajadores encuestados respondió que el jefe no tiene buen trato con los trabajadores, por otro lado, el 70% manifiesta que el jefe si trata con respeto a sus trabajadores.

Tabla 10

¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	36,7	36,7	36,7
	SI	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 9



Fuente: tabla 10

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 10, respondió a la interrogante: ¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 37% de los trabajadores encuestados respondió que el jefe no se preocupa por los derechos de sus trabajadores, por otro lado, el 63% manifiesta que el jefe si se preocupa por los derechos de los trabajadores.

Tabla 11

¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	46,7	46,7	46,7
	SI	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 10



Fuente: tabla 11

Interpretación:

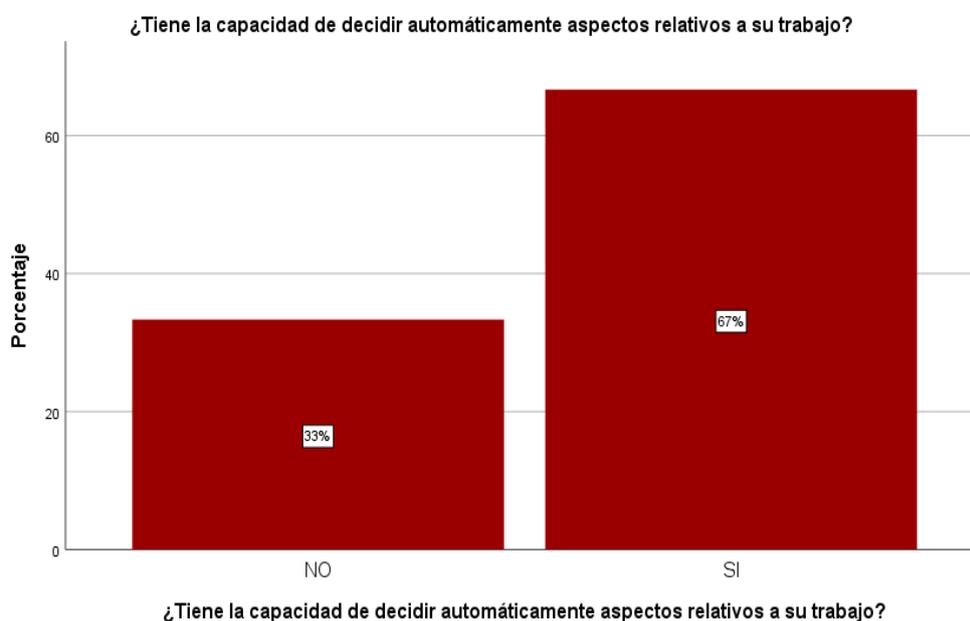
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 11, respondió a la interrogante: ¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 47% de los trabajadores encuestados respondió que el jefe no es sensible a las necesidades de los trabajadores, por otro lado, el 53% expresa que el jefe si se preocupa por las necesidades de los trabajadores.

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	NO	10	33,3	33,3	33,3
	SI	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 11



Fuente: tabla 12

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 12, respondió a la interrogante: ¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 33% de los trabajadores encuestados respondió que no tienen la capacidad de decidir aspectos relativos a su trabajo, por otro lado, el 67% manifiesta que si tienen la capacidad de decidir aspectos relativos a su trabajo.

Tabla 13

¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	17	56,7	56,7	56,7
	SI	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 12



Fuente: tabla 13

Interpretación:

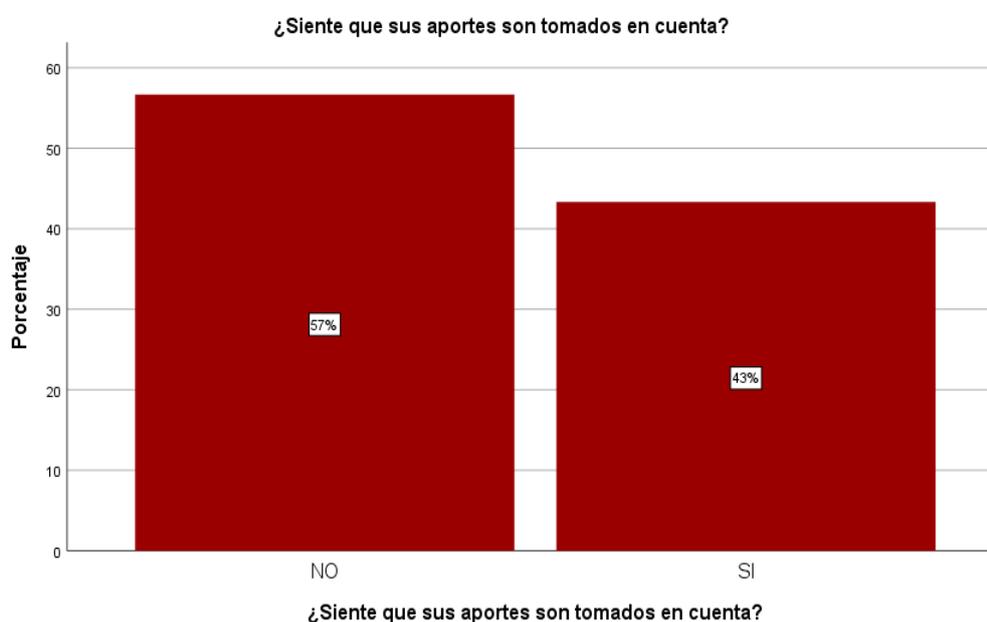
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 13, respondió a la interrogante: ¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 57% de los trabajadores encuestados respondió que no participan en las decisiones de su área, por otro lado, el 43% manifiesta que si tienen participación en las decisiones de su área.

Tabla 14

¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál ido	NO	17	56,7	56,7	56,7
	SI	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 13



Fuente: tabla 14

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 14, respondió a la interrogante: ¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 57% de los trabajadores encuestados respondió que sus aportes no son tomados en cuenta, por otro lado, el 43% manifiesta que los aportes tomados si lo toman en cuenta.

Tabla 15

¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	46,7	46,7	46,7
	SI	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 14



Fuente: tabla 15

Interpretación:

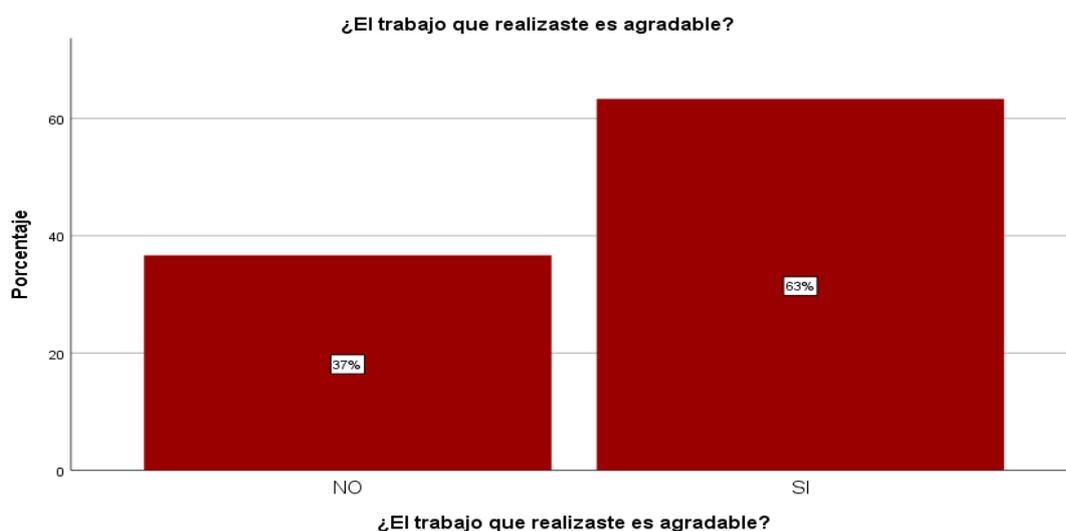
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 15, respondió a la interrogante: ¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 47% de los trabajadores encuestados respondió que el trabajo que realizan no es importante para la institución, por otro lado, el 53% manifiesta que si es importante su trabajo para la institución.

Tabla 16

¿El trabajo que realizaste es agradable?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	11	36,7	36,7	36,7
	SI	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 15



Fuente: tabla 16

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 16, respondió a la interrogante: ¿El trabajo que realizaste es agradable?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 37% de los trabajadores encuestados respondió que el trabajo que realizan no es agradable, por otro lado, el 63% manifiesta que el trabajo que realizan si es agradable.

Tabla 17

¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	15	50,0	50,0	50,0
	SI	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 16



Fuente: tabla 17

Interpretación:

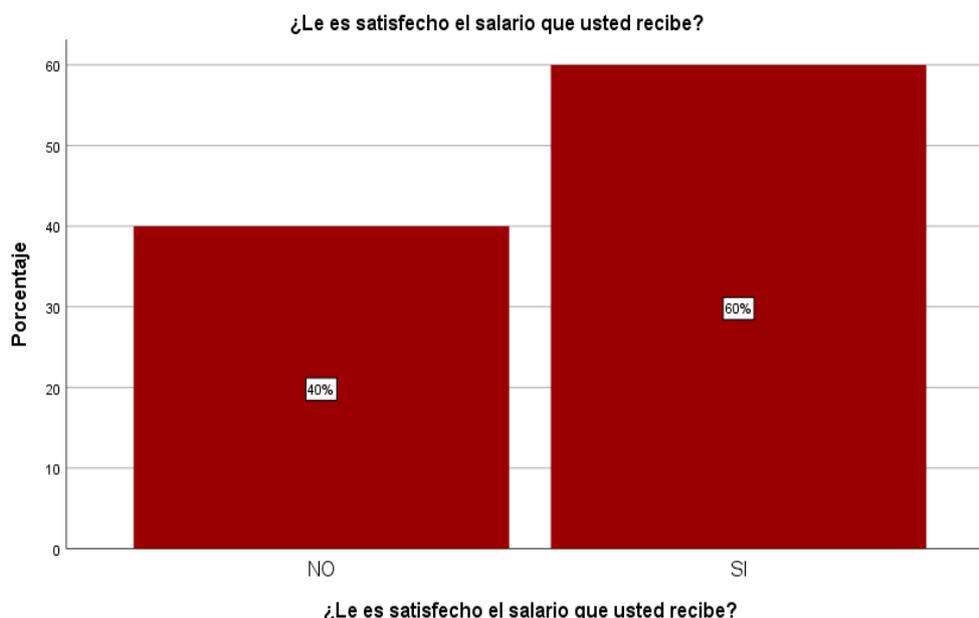
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 17, respondió a la interrogante: ¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 50% de los trabajadores encuestados respondió que no tienen un sentimiento de orgullo al realizar su trabajo, por otro lado, el 50% manifiesta que al realizar su trabajo si tienen un sentimiento de orgullo.

Tabla 18

¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	12	40,0	40,0	40,0
	SI	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 17



Fuente: tabla 18

Interpretación:

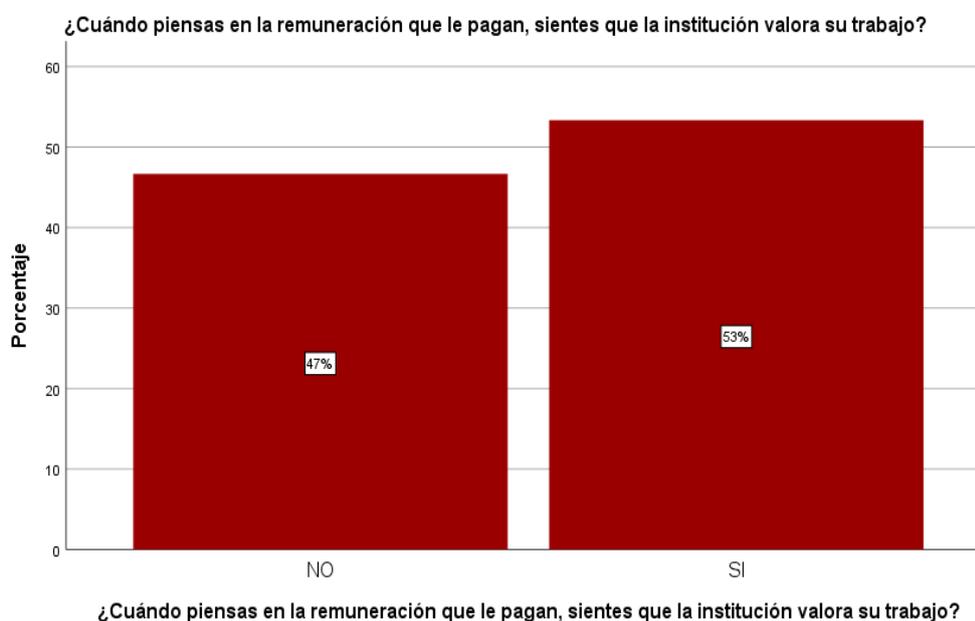
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 18, respondió a la interrogante: ¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 40% de los trabajadores encuestados respondió que no están de acuerdo con el salario que reciben, por otro lado, el 60% expresan que si están satisfechos con el salario que reciben.

Tabla 19

¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	46,7	46,7	46,7
	SI	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 18



Fuente: tabla 19

Interpretación:

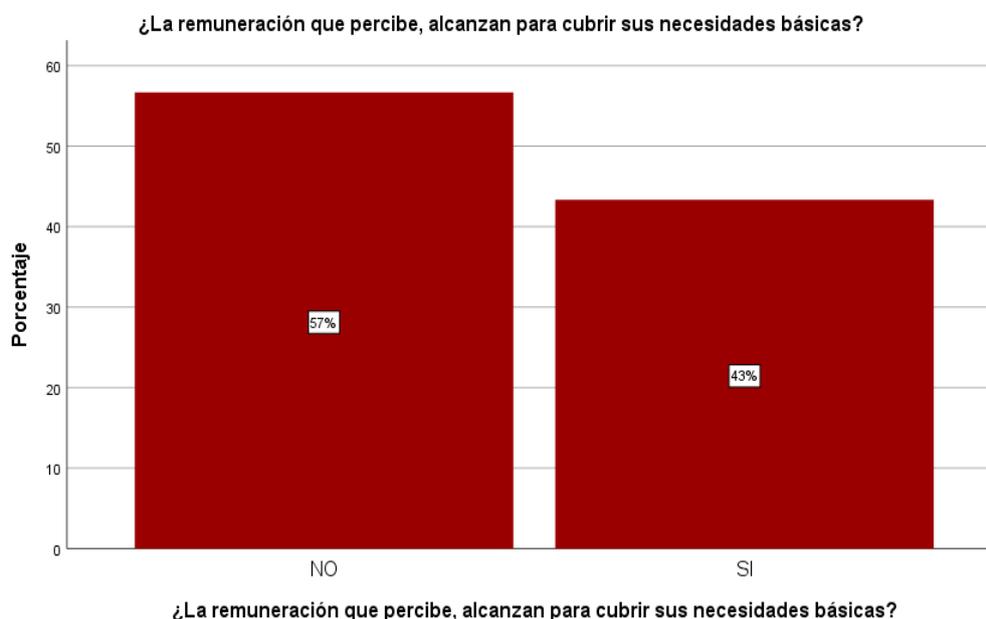
Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 19, respondió a la interrogante: ¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 47% de los trabajadores encuestados respondió que sienten que la institución no valora su trabajo, por otro lado, el 53% expresan que sienten que la institución si valora su trabajo.

Tabla 20

¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?					
Válidamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	17	56,7	56,7	56,7
	SI	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.

Gráfico 19



Fuente: tabla 20

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Dirección Regional de Salud de Arequipa, se observa en la tabla 20, respondió a la interrogante: ¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 57% de los trabajadores encuestados respondió que no alcanza la remuneración que percibe para cubrir sus necesidades básicas, por otro lado, el 43% expresan que la remuneración si alcanza para cubrir las necesidades básicas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Contratación de hipótesis general

H.G: La justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

H0: La justicia organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Tabla 21

Justicia organizacional / satisfacción laboral

		Justicia organizacional	Satisfacción Laboral
Justicia organizacional	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada se concluye que la justicia organizacional se relaciona de manera significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,753$), por lo que se acepta la hipótesis general alterna y se rechaza la nula.

Contratación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HE₁: La justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₁: La justicia distributiva no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Tabla 22

Justicia distributiva / satisfacción laboral

		Justicia distributiva	Satisfacción laboral
Justicia distributiva	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada se concluye que la justicia distributiva se relaciona de manera significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, lo cual quiere decir que existiendo un horario justo, con una carga laboral manejable existirá un mayor porcentaje de satisfacción laboral en los trabajadores; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,731$), por lo que se acepta la hipótesis específica 1 alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

HE₂: La justicia procedimental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₂: La justicia procedimental no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Tabla 23

Justicia procedimental / satisfacción laboral

		Justicia procedimental	Satisfacción laboral
Justicia procedimental	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 planteada se concluye que la justicia procedimental se relaciona de manera significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, lo cual quiere decir que tomándose decisiones equitativas e imparciales existirá una satisfacción laboral idónea en el trabajador; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,743$). por lo que se acepta la hipótesis específica 2 alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3

HE₃: La justicia interaccional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Ho₃: La justicia interaccional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Tabla 24

Justicia interaccional / satisfacción laboral

		Justicia interaccional	Satisfacción laboral
Justicia Interaccional	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 planteada se concluye que la justicia Interaccional se relaciona de manera significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que cuando el trabajador sienta un trato de respeto, consideración y que se preocupen en su bienestar existirá un mayor satisfacción laboral; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,679$). por lo que se acepta la hipótesis específica 3 alterna y se rechaza la nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En el capítulo presente se discuten los resultados, comparando los resultados obtenidos en la encuesta con las premisas, para demostrar la relación entre la variable independiente (Justicia organizacional) y la variable dependiente (Satisfacción laboral) en la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa

Lynch (2018), manifiesta que de acuerdo al alto significativo vínculo existente entre la justicia y el compromiso organizacional de parte de los trabajadores del centro de salud Trujillo 2018, nos refiere a la existencia de una correlación positiva moderada. Conforme al grado de justicia organizacional no dice que gran parte de sus colaboradores reconocen que reciben un trato justo. No obstante, hay un grupo mínimo de trabajadores que distinguen que el trato hacia ellos es injusto, por consiguiente, es primordial que la institución escoja en que dimensión debería optimizar, Respecto al compromiso organizacional, se localizó que la gran parte de los trabajadores declara sentirse identificado con la institución en donde labora, en otro aspecto los mismos que sienten un trato injusto de parte de la institución no manifiestan tener un sentimiento de identificación. Se dispuso la existencia de una relación de gran repercusión entre la justicia organizacional y distributiva en su dimensión, y también con el compromiso organizacional de parte de los trabajadores del establecimiento de salud Trujillo 2018, de la misma forma hay una relación significativa entre la justicia interpersonal, organizacional en su dimensión y compromiso organizacional de los trabajadores en establecimiento de salud, Trujillo 2018, para finalizar determina una relación de gran importancia entre las variables de justicia informativa, organizacional en su dimensión y compromiso organizacional de parte de los trabajadores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Estos resultados coinciden al trabajo de investigación realizado donde se pueden contrastar con los obtenidos en la tabla 21 donde se manifiesta que la justicia organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral de los trabajadores; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos ya expuestos con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,753$).

Aparicio (2017), manifiesta que se puede decir que la satisfacción laboral afirma de manera general que los empleados de la institución dan a conocer un alto grado de satisfacción laboral “indistinto” eso da a entender que de no están ni conformes ni inconformes con el entorno laboral con el que conviven. Esto manifiesta que en el hospital, los trabajadores no distinguen la existencia de un ambiente ideal dentro de la institución que permita complacer las expectativas u opinión de todos los empleadores, así mismo en otra perspectiva que los trabajadores tienen a cerca de la comunicación interna de acuerdo al sexo, se aprecia que el personal de género masculino distingue una comunicación organizacional buena, de la misma forma, dentro del sector salud existe una apreciación conveniente con la comunicación interna, en contraste con los demás empleadores del hospital. La mayoría de estos tienen en cuenta que la satisfacción laboral frente a ellos es indiferente, causando así que estén insatisfechos en su entorno laboral, generando el desarrollo de sus funciones desmotivados y no conformes con cualquier oportunidad de aprendizaje, de la misma forma con el sueldo, reconocimientos, beneficios, condiciones en las que trabajan y muchos más. En el personal administrativo se ha establecido que existe relativamente mayor grado de satisfacción laboral a comparación del personal médico y las enfermeras, asimismo. Se ha establecido que el personal con menor tiempo de trabajo encuentra mayores niveles de satisfacción con la actividad laboral que desempeñan.

Estos resultados coinciden a lo obtenido en el presente trabajo de investigación y pueden ser contrastados con los obtenidos en la tabla 5, donde se expresa que el 70% de los trabajadores encuestados respondió que las recompensas no son justas, por otro lado, el 30% manifiesta que las recompensas que recibe si son justas, lo cual quiere decir que más de la mitad de los trabajadores evidencia que las recompensas son manejadas de manera injusta.

CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que la justicia organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores.
2. Se pudo determinar que la justicia distributiva se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, lo cual quiere decir que, existiendo un horario justo, con una carga laboral manejable existirá un mayor porcentaje de satisfacción laboral en los trabajadores.
3. Se pudo determinar que la justicia procedimental se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, lo cual quiere decir que tomándose decisiones equitativas e imparciales existirá una satisfacción laboral idónea en el trabajador.
4. Se pudo determinar que la justicia Interaccional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que cuando el trabajador sienta un trato de respeto, consideración y que se preocupen en su bienestar existirá una mayor satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los jefes a cargo de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, que puedan adoptar acciones y medidas que puedan promover la búsqueda del ejercicio de la justicia organizacional en la institución, por el cual puedan implementar un sistema que haga posible tener seguimiento y control de las adecuadas prácticas de la justicias organizacional, yanto en la asignación de recompensas según el mérito, asimismo el poder desarrollar una comunicación asertiva con los trabajadores.
2. Se sugiere que se pueda generar una cultura de satisfacción y compromiso con los trabajadores, a través de un ambiente laboral idóneo que estimule la satisfacción laboral de los empleados, asimismo poder establecer de manera clara los derechos de los trabajadores tomando en cuenta su opinión.
3. Se sugiere el poder propiciar de manera equitativa en el entorno institucional tomando en cuenta el conocimiento y la satisfacción de los trabajadores, por lo tanto, es fundamental que la institución determine los factores que dificultan o promueven la satisfacción extrínseca o intrínseca del trabajador, pues se necesita que los trabajadores den y reciban conocimientos y perciban justicia en el entorno para realizar sus actividades laborales diarias.
4. Se recomienda a la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, ha poder considerar los datos mostrados en la investigación, asimismo, es importante que puedan realizar evaluaciones continuas de cómo se siente el trabajador, dándole la importancia que se requiere y haciendo que el trabajador se sienta valorado por su institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E., y Esteban, I. G. (2005). Análisis de encuestas. Esic editorial.
- Adams, J. (1965). Desigualdad en el intercambio social. En Avances en psicología social experimental. Prensa académica.
- Andrade, E. (2016). "Estudio de la Satisfacción laboral en Ejecutivos de venta de Segmento Masivo de claro Ecuador Telecom de la ciudad de Guayaquil durante el último bimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015". Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Aparicio, L (2017). "Comunicación organizacional interna y Satisfacción laboral en el personal del Hospital Corazón de Jesús Ciudad de el alto, Gestión 2015". Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Arias, F. (2006). Introducción a la metodología científica. El Proyecto de Investigación 5ta. Fidias G. Arias Odón.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. Matronas profesión, 5(17), 23-29.
- Bies, R. (2001). Justicia interaccional: lo sagrado y lo profano. Avances en justicia organizacional. Componentes.
- Cochachin, S. (2018). "Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018". Universidad César Vallejo, Lima.
- Colquitt, J. (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. Revista de psicología aplicada.

- Condoy, D. (2015). Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el Banco Nacional de Fomento.
- Cropanzano, R., Bowen, D. y Gilliland, S. (2007). La gestión de la justicia organizacional. Academia de perspectivas de gestión.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). El comportamiento humano en el trabajo.
- Diario El peruano (2021). Publicación Alto al abuso laboral. Sunafil. Diario El Peruano.
- Fernández, M. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. Contabilidad Y Negocios.
- Gestión (2014). Estudio de satisfacción laboral en el Perú. Diario Gestión.
- González, F. (1994). Dilemas de regulación moral en las sociedades democráticas. Revista internacional de filosofía política, 4, 41-60.
- Greenberg, J. (1987). Una taxonomía de las teorías de la justicia organizacional. Academy of Management review.
- Hernández, R. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación McGraw-Hill. México DF.
- Herzberg, F. (1959). La motivación para trabajar. Aufl., Nueva York-Londres.
- Hoppock, R. (1935). Satisfacción laboral. Nueva York Estados Unidos: Harper Ed.
- Hsieh, N. (2008). Artículo de encuesta: Justicia en la producción. Revista de Filosofía Política.

- Leventhal, H. (1976). DE RECOMPENSAS Y RECURSOS EN GRUPOS Y ORGANIZACIONES. Avances en psicología social experimental.
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. Estados Unidos, Chicago, 607.
- López, G., y Ordinola, P. (2018). "Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017". Universidad Peruana Unión, Lima.
- Lynch, Y. (2018). "Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de Salud Trujillo, 2018". Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Masterson, Lewis, K., Goldman, y Taylor (2000). Integración de la justicia y el intercambio social: los diferentes efectos de los procedimientos y el trato justos en las relaciones laborales. *Revista Academy of Management*.
- Mladinic, A., y Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones Organizational Justice: Understanding Equity in Organizations.
- Mullins, L. (2007). Gestión y comportamiento organizacional. Educación Pearson.
- Peralta, H. (2017). "Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la Banca Privada". Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

- Pérez, L. (2018). "El clima organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-inversión del Gobierno Regional de Huánuco, 2018". Universidad De Huánuco, Huánuco.
- Rawls, J. (2009). Teoría de la Justicia. Medicina Y Humanidades.
- Redondo, M. (1981). A propósito de la versión castellana de la obra de John Rawls" A theory of justice".
- Rivas, R. (2008). Ergonomía en el diseño y la producción industrial. Buenos Aires.
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. 8tva. edición, Editorial Prentice Hall. México.
- Rojas, V. (2011). Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. Ediciones de la U.
- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición, México.
- Sánchez, J. (2018). "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017". Universidad De Huánuco, Huánuco.
- Schultz, D. (1991). Psicología Industrial. México: Edit. Me Graw Hill.
- Spector, P. (2005). Introducción: El enfoque disposicional a la satisfacción laboral. Revista de comportamiento organizacional, 26 (1), 57.
- Taylor, F. (1911). Los principios de la gestión científica. Nueva York, 202.
- Thurman, J. (1977). La satisfaction au travail: aperçu international. Revue Internationale du travail, 116(3).

- Wong, K. (2018), en su tesis titulada “La Justicia organizacional y los Derechos Laborales en trabajadores del Sector de Servicios del Departamento de Ucayali 2017”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Yavuz, M. (2010). Los efectos de la percepción de los profesores sobre la justicia y cultura organizacional sobre el compromiso organizacional. Revista africana de gestión empresarial.
- Tokman, V. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. Cepal.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la justicia distributiva y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la justicia procedimental y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la justicia interaccional y su implicancia en la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la justicia distributiva y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Justicia procedimental y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la justicia interaccional y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>- La justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- La justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>- La justicia procedimental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.</p> <p>- La justicia interaccional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de</p>	<p>Variable independiente JUSTICIA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Justicia distributiva</p> <p>Justicia procedimental</p> <p>Justicia Interaccional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Horario justo Carga laboral justa Recompensas Decisiones Igualitarias Imparcialidad Asistencia oportuna Respeto Consideración Preocupación Decisión Promoción Aportes Importancia Satisfacción Orgullo Salario justo Valorizar Necesidades 	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <p>El diagrama muestra una variable M a la izquierda, una variable X arriba a la derecha, una variable Y abajo a la derecha, y una variable r en el centro. Hay una flecha que apunta de M a X, una flecha que apunta de M a Y, y una flecha vertical que apunta de X a Y con la letra r a su lado.</p> </div> <p>Población: 30 trabajadores de la Unidad Ejecutiva de Administración de la Dirección Regional de Salud de Arequipa.</p> <p>Muestra</p>
			<p>Variable dependiente SATISFACCION LABORAL</p>	<p>Participación en las decisiones</p> <p>Tipo de actividad y satisfacción laboral</p> <p>Remuneración</p>		

satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021?	trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.	los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.				Poblacional no probabilista (conformado por 30 trabajadores). Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
--	--	--	--	--	--	--



Cuestionario

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
**Encuesta dirigida a los funcionarios Públicos de la Unidad Ejecutiva de
Administración de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021**

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021.

Instrucciones: Agradeceré marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante. No se considera la valoración bueno o malo; solo deberá contestar todas las preguntas.

Nombre:

Edad: **Sexo:** **Nivel:**

JUSTICIA ORGANIZACIONAL:

Justicia Distributiva:

¿Tu horario de trabajo te parece justo?

SI NO

¿Considera que su carga laboral es bastante justa?

SI NO

¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?

SI NO

Justicia Procedimental

¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?

SI NO

¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?

SI NO

¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?

SI NO

Justicia Interaccional:

¿Tu jefe te trata con respeto?

SI NO

¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?

SI NO

¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?

SI NO

SATISFACCIÓN LABORAL:

Participación en las decisiones:

¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?

SI NO

¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?

SI NO

¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?

SI NO

Tipo de actividad y satisfacción laboral:

¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?

SI NO

¿El trabajo que realizaste es agradable?

SI NO

¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?

SI NO

Remuneración:

¿Le es satisfeco el salario que usted recibe?

SI NO

¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?

SI NO

¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?

SI NO

Muchas gracias por su colaboración.

JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Evaluación de expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencia Empresariales, el cual lleva por título: "LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA, 2021". En razón a ello se alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de ítem	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planeado.		El ítem permite clasificar los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tu horario de trabajo te parece justo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Considera que su carga laboral es bastante justa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Tu jefe te trata con respeto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿tu jefe es sensible a tus necesidades personales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿El trabajo que realizas es agradable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Nombre y Apellidos del experto evaluador: WILFREDO BEAUSIBE ORTIZ
DNI: 0066044 Teléfono: 952 634643 Firma:



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Evaluación de expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencia Empresariales, el cual lleva por título: "LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA, 2021". En razón a ello se alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de ítem	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planeado.		El ítem permite clasificar los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tu horario de trabajo te parece justo?	X						
2	¿Considera que su carga laboral es bastante justa?	X		X		X		
3	¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?	X		X		X		
4	¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?	X		X		X		
5	¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?	X		X		X		
6	¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?	X		X		X		
7	¿Tu jefe te trata con respeto?	X		X		X		
8	¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?	X		X		X		
9	¿Tu jefe es sensible a tus necesidades personales?	X		X		X		
10	¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?	X		X		X		
11	¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?	X		X		X		
12	¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?	X		X		X		
13	¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?	X		X		X		
14	¿El trabajo que realizas es agradable?	X		X		X		
15	¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?	X		X		X		
17	¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?	X		X		X		
18	¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?	X		X		X		

Nombre y Apellidos del experto evaluador: Laura Patricia Vique
 DNI: 29 620126 Teléfono: 959 734483 Firma:



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Evaluación de expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencia Empresariales, el cual lleva por título: "LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE AREQUIPA, 2021". En razón a ello se alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de ítem	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planeado.		El ítem permite clasificar los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tu horario de trabajo te parece justo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considera que su carga laboral es bastante justa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Las recompensas que recibe en su trabajo son bastante justas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Todas las decisiones de trabajo son aplicados a todo el personal involucrado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Las decisiones de tu jefe son tomadas de manera imparcial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Tu jefe explica las decisiones tomadas y brinda información cuando lo requieres?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Tu jefe te trata con respeto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Tu jefe se preocupa por tus derechos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿tu jefe es sensible a tus necesidades personales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Tiene la capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Tiene participación en las decisiones de su área o unidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Siente que sus aportes son tomados en cuenta?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Sientes que tu trabajo es importante para la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿El trabajo que realizas es agradable?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Tienes un sentimiento de orgullo al realizar tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Le es satisfecho el salario que usted recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Cuándo piensas en la remuneración que le pagan, sientes que la institución valora su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿La remuneración que percibe, alcanzan para cubrir sus necesidades básicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Nombre y Apellidos del experto evaluador: Sheila Chávez Delgado

DNI: 291616221 Teléfono: 955656086 Firma: [Firma]