



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa

República de Guatemala, Lima

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Br. Magaly Barcena Velasquez (ORCID: 0000-0002-2210-0163)

Br. María Elena Luque Solis (ORCID: 0000-0002-2855-2849)

**ASESOR:**

Mgtr. Jesús Romero Pacora (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**

2019

### **Dedicatoria**

A nuestras familias por su apoyo, comprensión y amor, que nos sirvieron de ayuda para culminar nuestros estudios y que hoy nos dan estímulo para realizar todos nuestros proyectos; y a todas las personas que de alguna u otra forma hicieron posible que esta tesis llegará a su término

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecemos a nuestros familiares por su apoyo incondicional y permanente, en segundo lugar, a nuestro asesor Mgtr. Jesús Romero Pacora por su dedicación, paciencia y sus enseñanzas, finalmente agradecer a nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo por acogernos en sus aulas y permitirnos conocer excelentes maestros que nos motivaron a terminar nuestra carrera y convertirnos en profesionales.

## **Página del Jurado**

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Barcena Velásquez Magaly con DNI N° 76517212 y Luque Solis Maria Elena con DNI 40611242 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que la acompaña es veraz y auténtica. Asimismo, declaramos que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre de 2019



---

Magaly Barcena Velasquez  
DNI 76517212



---

María Elena Luque Solis  
DNI 40611242

## Índice

|  |           |
|--|-----------|
| Dedicatoria.....   | ii        |
| Agradecimiento .....   | iii       |
| Página del jurado .....  | iv        |
| Declaratoria de autenticidad .....   | vi        |
| Índice .....   | vii       |
| Índice de tablas .....   | viii      |
| Índice de figuras .....  | ix        |
| RESUMEN .....  | x         |
| ABSTRACT .....   | xi        |
| <b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>II. MÉTODO.....</b>   | <b>26</b> |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación .....   | 27        |
| 2.2 Operacionalización de variables .....  | 27        |
| 2.3 Población, muestra y muestreo .....  | 30        |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 30        |
| 2.5 Procedimiento.....   | 30        |
| 2.6 Método de análisis de datos .....  | 31        |
| 2.7 Aspectos éticos .....  | 31        |
| <b>III. RESULTADOS.....</b>  | <b>32</b> |
| <b>IV. DISCUSIÓN.....</b>  | <b>48</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>   | <b>52</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>54</b> |
| <b>REFERENCIAS .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>63</b> |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Cuadro de operacionalización de la variable 1 .....   | 28 |
| Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable 2 .....  | 29 |
| Tabla 3. Apellidos y nombres de los expertos.....  | 33 |
| Tabla 4. Fiabilidad para la variable justicia organizacional .....   | 34 |
| Tabla 5. Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....  | 34 |
| Tabla 6. Fiabilidad para de la variable calidad de vida laboral .....  | 35 |
| Tabla 7. Fiabilidad de la variable calidad de vida laboral.....  | 35 |
| Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la variable justicia organizacional.....                               | 36 |
| Tabla 9. Tabla cruzada para las variables justicia organizacional y calidad de vida<br>laboral .....         | 36 |
| Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia distributiva .....                              | 37 |
| Tabla 11. Tabla cruzada para la justicia distributiva y la calidad de vida<br>laboral.....                   | 37 |
| Tabla 12. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia procedimental.....                              | 38 |
| Tabla 13. Tabla cruzada para la justicia procedimental y la calidad de vida<br>laboral.....                  | 38 |
| Tabla 14. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia interpersonal .....                             | 39 |
| Tabla 15. Tabla cruzada para la disciplina de la justicia interpersonal y la calidad de<br>vida laboral..... | 39 |
| Tabla 16. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia informacional.....                              | 40 |
| Tabla 17. Tabla cruzada para la disciplina de la justicia informacional y la calidad de<br>vida laboral..... | 40 |
| Tabla 18. Prueba de normalidad para la variable justicia organizacional.....                                 | 41 |
| Tabla 19. Prueba de normalidad para la variable calidad de vida laboral.....                                 | 42 |
| Tabla 20. Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman.....                                | 43 |
| Tabla 21. Correlaciones no paramétricas entre justicia organizacional y calidad de<br>vida laboral.....      | 43 |
| Tabla 22. Correlación no paramétrica entre justicia distributiva y calidad de vida<br>laboral .....          | 44 |
| Tabla 23. Correlaciones no paramétricas entre justicia procedimental y calidad de vida<br>laboral .....      | 45 |
| Tabla 24. Correlaciones no paramétricas entre justicia interpersonal y calidad de vida<br>laboral .....      | 46 |
| Tabla 25. Correlaciones no paramétricas entre justicia informacional y calidad de vida<br>laboral.....       | 47 |

## Índice de figuras

|  |     |
|--|-----|
| <i>Figura 1.</i> Estadísticos descriptivos de la variable justicia organizacional .....                            | 120 |
| <i>Figura 2.</i> Figura cruzada para las variables justicia organizacional y calidad de vida laboral .....         | 121 |
| <i>Figura 3.</i> Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia distributiva .....                             | 122 |
| <i>Figura 4.</i> Tabla cruzada para la justicia distributiva y la calidad de vida laboral .....                    | 123 |
| <i>Figura 5.</i> Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia procedimental .....                            | 124 |
| <i>Figura 6.</i> Tabla cruzada para la justicia procedimental y la calidad de vida laboral.....                    | 125 |
| <i>Figura 8.</i> Tabla cruzada para la disciplina de la justicia interpersonal y la calidad de vida laboral .....  | 127 |
| <i>Figura 9.</i> Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia informacional.....                             | 128 |
| <i>Figura 10.</i> Tabla cruzada para la disciplina de la justicia informacional y la calidad de vida laboral ..... | 129 |

## RESUMEN

La investigación, tiene como título: “Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima”; responde a la problemática: ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima?, y los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre justicia procedimental y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia distributiva y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia informacional y calidad de vida laboral?

El objetivo general es: Determinar ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima? Es una investigación de nivel correlacional descriptiva con enfoque de paradigma cuantitativo. La muestra es representada por el personal administrativa y docentes de la institución educativa república de Guatemala, siendo un total de 45 personas. La técnica de investigación es empleada por unas encuestas con el nivel de escala de Likert, a través de la utilización del cuestionario de 20 preguntas por la primera variable y 74 preguntas por la segunda variable como instrumento, asimismo, medición y recopilación de la información de las dos variables. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman se tiene lo siguiente: Se halló un nivel de correlación 0,038; lo cual indica que la correlación es positiva débil, por ello se concluye que existe relación positiva entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Palabras clave: Calidad, equidad, satisfacción, bienestar.

## ABSTRACT

The research has the title: "Organizational justice and quality of work life of the staff of the Educational Institution Republic of Guatemala, Lima"; It answers the problem: What is the relationship between organizational justice and quality of work life of the staff of the Educational Institution Republic of Guatemala, Lima ?, and the following specific problems: What is the relationship between procedural justice and quality of work life ?; What is the relationship between distributive justice and quality of work life ?; What is the relationship between interpersonal justice and quality of work life ?; What is the relationship between informational justice and quality of work life?

The general objective is to: Determine what relationship exists between organizational justice and quality of work life of the staff of the Educational Institution Republic of Guatemala, Lima? It is a descriptive correlational research with a quantitative paradigm approach. The sample is represented by the administrative staff and teachers of the Republic of Guatemala educational institution, with a total of 45 people. The research technique is used by surveys with the Likert scale level, through the use of the questionnaire of 20 questions for the first variable and 74 questions for the second variable as an instrument, as well as measurement and compilation of information on The two variables. Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman's Rho is the following: A correlation level of 0.038 was found; This indicates that the correlation is positively weak, therefore it is concluded that there is a positive relationship between organizational justice and quality of work life of the staff of the Educational Institution Republic of Guatemala, Lima.

Keywords: Quality, equity, satisfaction, well-being.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En cuanto a la realidad problemática, a nivel internacional, Salas (2016) la justicia organizacional juega un papel significativo en las relaciones organizacionales y es un requisito indispensable en el desarrollo adecuado de las empresas y el logro personal de sus integrantes, es por ello, que varios estudios demuestran que la justicia está relacionada con la eficiencia, la eficacia, la actitud y el comportamiento de los colaboradores. En otro escenario, Nery (2016) la justicia organizacional es la que determina los derechos y deberes en las empresas al inicio que define los beneficios y obligaciones procedentes de la participación, destacando que en la mayoría de los estudios sobre justicia organizacional se evidencian tres dimensiones: distributiva que es la que evalúa si los resultados se consideran justos o no; procesal que verifica si los procedimientos formales en la toma de decisiones se consideran justos o no e interactiva, que se centra en que si la calidad de la interacción afecta lo que se cree justo. Para, Jesús (2014) el concepto de justicia es primordial para entender el comportamiento humano dentro de las organizaciones, y su significado ha evolucionado a lo largo de los años con un interés inicial en la justicia distributiva.

Esto se debe al hecho de que la percepción de justicia está vinculada a los resultados de la organización, como la satisfacción, la responsabilidad, el comportamiento y un buen rendimiento laboral. Para García (2016) proporcionar un ambiente de trabajo idóneo es de suma importancia en las organizaciones. La competitividad de los colaboradores es la que mueve los diferentes procesos, contribuye con el desarrollo y beneficia el progreso continuo de los empleados como de la organización. Es importante no limitarse a satisfacer solamente las necesidades básicas del empleado, sino también considerar sus necesidades particulares, que son las que finalmente influyen en su comportamiento. Por ello, estas necesidades deben ajustarse en la organización para que su calidad de vida laboral sea óptima. Salgado 2018 menciona que la docencia es una profesión de alto riesgo para desarrollar respuesta de estrés crónico, debido a las múltiples obligaciones y tareas que son impuestas al docente, desde la compleja interacción con los representantes de la comunidad educativa, la planificación curricular diaria y elaboración de informes, hasta diferentes actividades de evaluación, administración e investigación.

Además, las evoluciones económicas y políticas que la sociedad actual experimenta, han impactado en el contexto en el cual el docente se desempeña, provocando palpables repercusiones en la generación de ambientes laborales de alta exigencia, con el consecuente resultado en la salud física y mental. En tanto, Gonzáles (2019) la calidad laboral está vinculada con el nivel de satisfacción que tiene el trabajador en diversas áreas donde se

desarrolla. Por lo tanto, algunas de sus variaciones pueden ser consecuencia de diversos elementos, como el intelecto, la emocionalidad y circunstancias externas como la estructura socioeconómica, cultural y política con la que interactúa cada persona. A nivel nacional, Solano (2011) Psicólogo Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, escribió que uno de los grandes retos de las empresas públicas es tener apoyo con una fuerza humana motivada, eficaz y ética, que esté comprometida con los fines del servicio público. Por otro lado, los investigadores organizacionales han hallado numerosos sucesos que logran aumentar o reducir la motivación, el trabajo y la conducta ética de los colaboradores de una entidad pública.

Una de estas variables es la Justicia Organizacional, la cual centra su importancia en la percepción de equidad de los colaboradores. Para el portal Info Capital Humano (2019), en el Perú, la cultura de calidad de vida para los colaboradores cobra cada vez más importancia en las empresas. Actualmente, solo el 4% de las ellas otorgan, por ejemplo, incentivos de prestaciones alimentarias, beneficiando apenas a 400 mil colaboradores en el país, es decir, existen más de 5.8 millones de colaboradores que aún no acceden a beneficios de este tipo. El valor es de promover la calidad laboral dentro de las organizaciones y esto resultará en colaboradores comprometidos, dispuestos a contribuir con los objetivos de la compañía, es decir, apoyar y alentar el bienestar del talento humano, incluso en las cosas más pequeñas, pueden tener un gran resultado en su trabajo e influir en la productividad de la misma. A nivel local, la Institución Educativa 022 República de Guatemala, está ubicada en el Jirón Manuel Pardo N° 225, Lima. Es una organización pública que presta servicios educativos y tiene por finalidad permitir aprendizajes y formar integralmente a los estudiantes.

Estableciendo vínculos con diversos organismos de su entorno y poniendo a su disposición la implementación de tareas educativas, contribuyendo al desarrollo de la educación nacional y a definir las necesidades del entorno laboral y la semejanza con la educación, el crecimiento financiero y provechoso del país. Para ello, se ha detectado problemas con respecto a la justicia organizacional, ya que al ser una institución educativa pública no es autónoma en las decisiones que toma, por el contrario se rigen de los lineamientos planteados por el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y la Unidad de Gestión Educativa Local 03, por ello algunas leyes, políticas, normas, entre otras; no son percibidas por los trabajadores de las instituciones educativas a través de lo que se denomina justicia distributiva, observándose en la desigualdad en sueldos y funciones; justicia procedimental, por la cual se establecen leyes y normas de acuerdo al

criterio de cada ministro que ocupa tan importante ministerio, sin considerar la continuidad de sus antecesores, por ello, entre 1990 y el 2018 el Perú ha albergado a 26 ministros de Educación, lo que ha implicado cambios constantes en las políticas públicas del sector educación, que han impactado en distintos ámbitos de la educación peruana. (Anexo 7.1). Justicia interpersonal, considerando la vulnerabilidad de derechos de los docentes cuando se derogó la Ley del Profesorado dando paso en el 2007 a la Ley de Carrera Pública Magisterial y en el 2012, se cambió con la Ley de Reforma Magisterial. (Anexo 7.2) y justicia informacional, observándose que no existe una comisión que represente a los trabajadores del sector educación cuando se toman decisiones en las que se ven involucrados, por el contrario, los trabajadores sienten o perciben que se transgreden sus derechos ganados a través de los años. Y estos se intensifican sobre las dimensiones de la segunda variable, soporte institucional para el trabajo, que a veces es visto por el docente como hostigamiento laboral y que se ampara con Ley de Reforma Magisterial, que promueve el progreso profesional de los docentes, estableciendo criterios para la selección y elevaciones en la carrera pública magisterial fundados en el desempeño y la evaluación continua. (Anexo 7.3); seguridad en el trabajo, se identifica con el déficit en infraestructura ya que el 64% de las instituciones educativas requieren ser sustituidas completamente y más del 50% requiere de reforzamiento estructural.

Como el caso de la Institución Educativa de nuestra investigación que cuenta con una infraestructura amplia pero el 40% de la misma es de material antiguo quincha y solo el 60% de material noble, sin considerar que los techos en ambas estructuras son de material aligerado y que pueden caer o colapsar ante un posible sismo u otra eventualidad. (Anexo 7.4); integración al puesto de trabajo, se observa con la carencia de apoyo en las aulas sobre todo en el nivel inicial pues a pesar de contar con 7 aulas que brindan servicio educativo a niños entre 3 y 5 años, no cuentan con auxiliares de educación brindadas por el estado, lo que origina una carga doble en el aula, del mismo modo el nivel primario que cuenta con 6 aulas no cuenta con ningún auxiliar de educación y el nivel secundario que alberga a estudiantes solo tiene dos auxiliares, esto sumado a la falta de un psicólogo, asistente social, entre otros repercute en la carga laboral del docente. (Anexo 7.5); satisfacción por el trabajo, latente actualmente con la brecha entre maestros nombrados y contratados. (Anexo 7.6); bienestar logrado a través del trabajo, en este aspecto se puede mencionar que la mayoría de docentes no cuenta con una vivienda propia y sus retribuciones económicas una vez

jubilados son abismales de acuerdo a si pertenecen a la Oficina de Normalización Previsional o las Administradoras de Fondos de Pensiones. (Anexo 7.7).

Desarrollo personal del trabajador, existen docentes con grados académicos magister y doctor, que no reciben bonos o reconocimientos fuera de su remuneración integral mensual RIM. En cifras el 21% de los profesores cuenta con algún tipo de posgrado, ya sea maestría o doctorado y finalmente la administración del tiempo libre, empleado en preparación de clases u otras actividades y que no son reconocidas en el pago de remuneraciones. Para ello, esta indagación, el objetivo determinar qué relación existe entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. Se propuso la investigación de campo mediante la elaboración de instrumentos con la recolección de datos al personal docente y administrativo, para tener en cuenta la situación actual de los mismos teniendo en cuenta de las dos variables de la investigación de vida laboral. Sabiendo que un colaborador que labora en la IE es el facilitador y pieza clave del servicio educativo y si ellos sienten que su trabajo contribuye con su calidad laboral trabajaran motivados contribuyendo constantemente al crecimiento y posicionamiento de la organización.

Esta sección, se citará los trabajos previos, según González, R., Yll, M., Curiel, L. (2003). Los trabajos previos o antecedentes como se le conoce son aquella donde se citan a diferentes autores científicos o tecnológicos que originan la propuesta investigativa (p. 50). Por otro lado, también se interpreta que los antecedentes son contribuciones de otros autores que aportan a una investigación con el objetivo de hacer la comparación de los resultados, para llegar a la problemática general. Quintero (2018). En su tesis Justicia organizacional y calidad de vida laboral: estudio en el sector minero de Colombia. El objetivo fue, determinar si existe o no relación entre la justicia organizacional y calidad de vida laboral percibidas por los empleados de una organización minera.

En cuanto a las teorías la tesista opta por el autor Greenberg, 1987, en su libro: Una taxonomía de las teorías de justicia organizacional, para la primera variable y González, Peiró y Bravo, 1996, en su libro: Calidad de vida laboral: Tratado de psicología del trabajo para su segunda variable. La metodología fue descriptiva, enfoque cuantitativo de tipo no experimental. El instrumento fue una encuesta presencial a 244 empleados. En conclusión, evidenció lo significativo que es para las empresas emplear técnicas que contribuyan al trato equitativo y entornos laborales adecuados que logren el bienestar de los colaboradores y permitan alcanzar metas organizacionales. El trabajo aportó un alcance positivo a los

variables de investigación en organizaciones mineras, que requiere de muchas aportaciones para lograr entidades justas, con empleados vigorosas, también forjar valor agregado a los objetivos de las mismas.

González (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores; el objetivo de la tesis fue conocer la relación entre la justicia organizacional, la calidad de vida laboral y la salud en diferentes sectores productivos. En lo referente a las teorías la tesista opta por los autores Hemingway y Smith (1999), con su libro: Clima organizacional y factores estresantes ocupacionales como predictores de conductas de abstinencia y lesiones en enfermeras, para la primera variable justicia organizacional. Para la segunda variable cita a Harter, Schmidt y Keyes (2003), con su libro: El bienestar en el lugar de trabajo y su relación con los resultados del negocio y para su tercera variable salud laboral menciona a Durán, (2010). La investigación estuvo compuesta por 784 participantes. Las conclusiones a las que arribaron fueron las siguientes: primero, la justicia organizacional contribuye un buen ambiente laboral y en la eficiencia de los colaboradores; segunda, las condiciones de trabajo idóneas acrecientan el compromiso del personal y tercera, la autoeficacia y sus efectos son similares en hombres y mujeres. Este aporte demostró el impacto que posee la justicia organizacional sobre las otras variables de estudio.

Infante (2015). Tesis “Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera”, el objetivo es determinar la influencia de la justicia organizacional en sus tres dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, sobre la confianza y la satisfacción laboral de los empleados de Continental Tire de México S.A. de C.V., planta San Luis Potosí. Co respecto a la teoría que tomaron en cuenta para definir la justicia organizacional es al autor Patlán-Pérez et al. (2012, p. 3) explicaron que [...] son las percepciones de justicia que pueden tener los colaboradores con respecto al trato que reciben de parte de sus jefes, observando lo que es justo o equitativo. Mladinic & Isla (2002), indicaron que la psicología organizacional es importante porque observa cómo está impactando sobre los diferentes aspectos de una empresa. La metodología del estudio es correlacional de diseño transversal. En conclusión, contribuye a desarrollar la noción sobre justicia organizacional en organizaciones, asimismo, demostró que, en la empresa Continental, la clase de justicia que prevalece en sus personales es la procedimental, sin dejar de lado la justicia distributiva e interaccional. Aporta con la apreciación de su primera variable y sus dimensiones.

Bermúdez y González (2014). Justicia organizacional y calidad de vida laboral en cargos

operativos de dos empresas sector construcción. Cuyo objetivo fue identificar la relación de ambas variables en los cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción. En cuanto a las teorías las tesis optan por los autores Mladinic e Isla, (2002) con su libro: Razonando la imparcialidad en las empresas, para la primera variable y Segurado y Agulló, (2002) con su texto: Hacia una orientación integrador desde la psicología social, para su segunda variable. En cuanto a la metodología su diseño fue descriptivo correlacional, con una muestra de 80 empleados de cargos operativos, distribuida de forma similar con 40 colaboradores de dos empresas, en cuanto a su nivel de formación sobresale el bachiller con un 61% y los profesionales técnicos y universitarios con el 39%.

Ambas variables muestran correlaciones con un nivel de significancia de 0,01 o de 0,05. Concluyendo que, las dimensiones que componen la variable justicia organizacional se encuentran significativamente relacionadas con las dimensiones de la primera variable, puesto que los colaboradores presentan una percepción satisfactoria ante la forma en que son tratados por sus empleadores, por la distribución de salarios y beneficios de acuerdo al grado de responsabilidad y crecimiento dentro de la empresa, por condiciones de seguridad que les ofrecen, por el rol que se les permite asumir en la compañía y finalmente porque son tratados de forma equitativa y por lo tanto satisfactoria.

El aporte de esta investigación contribuirá al desarrollo e implementación de estrategias enfocadas a la promoción de condiciones favorables y justas para los colaboradores y la disminución de demandas asociadas a factores de riesgo psicosociales.

Hurtado (2014). Tesis relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá. El objetivo de la tesis fue identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de docentes. Encontrándose correspondencia entre sus variables, con respecto a la teoría optaron por los autores: Greenberg (1990) explicó [...] es la comodidad que tienen el personal dentro de una entidad con respecto a la equidad e igualdad.

Hellriegel y Slocum (2004) indicaron que la igualdad o justicia se basa en el reconocimiento de las personas ante hechos justos, la metodología que se basó fue correlacional descriptivo, arrojando como resultado correlaciones significativas de las dimensiones. En la metodología se utilizó un análisis correlacional y nivel de significancia del coeficiente de Pearson. En conclusión, permite estudiar el comportamiento de los colaboradores de la empresa, por ende determinar la calidad que puede tener para el bienestar de cada uno de los integrantes de la

organización, asimismo, el buen desarrollo y eficiencia para lograr los objetivos plasmados a largo plazo.

Esta tesis aportara a esta investigación, porque tiene una semejanza con la realidad problemática, el diseño de estudio, la metodología y recolección de datos. A la vez afirma la correspondencia reveladora entre las variables.

En el aporte nacional, Arias (2017). Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral. La teoría que optaron fue los siguientes autores: Spector (2005) recalca que [...] es como se identifica un trabajador en su empleo. Wicker (2011) explica que es un logro interno y orgullo alcanzado cuando se realiza un trabajo en específico, por ende existe una buena calidad laboral y tienen una actitud positiva para el desarrollo eficiente de la empresa, la metodología que se desarrollo es con 81 participantes, escogidos por el método no probabilístico, utilizando la encuesta, cuestionario para recolección de datos y el instrumento mediante la escala de Likert. Mostrando una correlación Rho de Spearman = 0.849 y un p (bilateral) < 0.01, lo que significa que existe una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. En conclusión, se logrará demostrar que coexiste una correlación objetiva fuerte y significativa entre sus variables de estudio. Es decir, los colaboradores que aprecian y reconocen que cada persona obtiene lo que merece y que existe menos satisfacción en aquellos empleados que no perciben justicia organizacional en sus centros de labores.

El aporte de esta tesis es positivo ya que la realidad problemática y la metodología se asemeja al estudio que se realizará, por lo tanto, ayudará a la hora de obtener los resultados y poder hacer la comparación determinando que existe correspondencia entre las mismas.

A continuación, se presentarán las teorías relacionadas, según Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) consiste en sustentar teóricamente el estudio, para profundizar con respecto a los conceptos de los variables (P. 60) Asimismo, se comprende que el aspecto teórico en una investigación es el aporte de los autores con los conceptos de los variables para tener mayor conocimiento y poder llegar a la problemática general y específica, por ende más fácil de poder plantear también los objetivos. Para la variable1: Justicia organizacional, Colquitt (2001) indicó es como consideran los empleados el trato que se les da en sus organizaciones, pudiendo ser este equitativo o no equitativo (p. 386). Esto quiere decir, que la justicia organizacional es entendida como la equidad en las decisiones,

procedimientos, participación y comunicación, que se pueden dar en una organización y que afecta directamente al colaborador y por consecuencia a su trabajo. Para explicar mejor sobre el tema dentro de las organizaciones, el autor menciona las siguientes dimensiones en su escala de justicia organizacional estas son. Dimensión 1: Justicia distributiva, comprende las distribuciones y a los resultados alcanzados. Sus indicadores son: Recompensas reflejan los esfuerzos en el cargo, las primas por el desenvolvimiento laboral son adecuados, distinciones por la colaboración a la organización y contribuciones justas por el ejercicio.

Dimensión 2: Justicia procedimental, son los métodos que se llevan a cabo para las distribuciones o medios usados para establecer los procedimientos que se deben de seguir. Sus dimensiones son: Posibilidad de expresar lo que piensa, posibilidad de influenciar sobre los reconocimientos, aplicación permanente de instrucciones, aplicación nula de procesos, información oportuna de los procesos, posibilidad de pedir recompensas y modelos éticos como base de procedimientos. Dimensión 3: Justicia interpersonal, es el grado con el que los superiores tratan a las personas que tienen a su cargo. Sus indicadores son: Trato educado, trato merecedor, trato estimable e intervenciones adecuadas. Dimensión 4: Justicia informacional, es la explicación de las decisiones tomadas por los superiores. Sus indicadores son: Transparencia en la comunicación, ilustración precisa, oportunidad de esclarecimiento y comunicación basada en necesidades específicas. (pgs. 386 a 389)

Aamondt (2010) indicó la justicia organizacional se basa en la toma de decisiones, respetando distintos pasos, desde cómo se realiza, sus consecuencias, la forma que influirá los trabajadores y finalmente cómo se les comunicará los resultados. (p. 357). Esto quiere decir, que la justicia organizacional es una teoría que se centra en que, si los colaboradores observan que se les trata con justicia, estarán más satisfechos con sus puestos y motivados para desempeñarlos bien. En este sentido, la justicia organizacional involucra a la justicia procedimental, que es el proceso de las decisiones, la justicia distributiva, que es como se expresan los resultados y la justicia interaccional, que es la forma en la que las disposiciones se notifican a los colaboradores. En otro aporte, Delgado y Vanegas (2013) “[...] es el discernimiento de los trabajadores en cuanto a que consideran justo o injusto en el entorno laboral juicios que se hacen en términos de la justicia laboral (p. 12).

Esto quiere decir que, la justicia organizacional influye positivamente en los trabajadores, y cuando esta no se observan provocan resultados negativos en los trabajadores, así como hacia la organización misma. Las autoras mencionan las 4 dimensiones. Asimismo, para segunda variable, se citará a los siguientes autores: Gómez (2010) describió [...] como un

modelo que centrado en la eficiencia que busca mantener los resultados óptimos rindiendo el potencial beneficioso de la institución y disminuyendo los precios de producción. Se menciona que, en la flexibilidad laboral, la reducción de costos en el recurso humanos es una prioridad (p.226).

En otras palabras, se entiende que cuando existe buena administración de tiempo y organización adecuada hay resultados favorables, reducción de costos y también disminución de los recursos de la organización. Este autor cita las siguientes dimensiones y sus definiciones. Dimensión 1: Soporte institucional para el empleo, aquí el autor trata de definir, la estructura que da representa al empleo, aglomerando los procesos del desarrollo del mismo, inspección laboral, soporte de los directores, valoración del cargo y promociones laborales, con el fin de aclarar de alguna manera que el soporte institucional para realizar ciertas funciones es de importancia para el bienestar de la empresa y de sus colaboradores, cuyos indicadores son: proceso de trabajo, inspección y monitoreo, soporte de los directores, monitoreo permanente, ascensos y autonomía. Dimensión 2: Seguridad en el trabajo, Asimismo, las características primordiales que el autor considera, son las instrucciones de trabajo, los salarios, los recursos para desempeñar las funciones, y el desarrollo de sus capacidades individuales con las constantes capacitaciones para que existe la seguridad de permanecer en el puesto de trabajo que el colaborador se encuentre realizando, y sus indicadores son: procedimientos del trabajo, remuneraciones o ingresos, recursos para el trabajo, derechos laborales y capacitación.

Dimensión 3: Integración al puesto, consiste en la inclusión de los colaboradores en el puesto e incluye aspectos de conveniencia, estimulación y buen contexto laboral para una buena integración al puesto de trabajo que forma parte de las funciones de cada colaborador, sus indicadores son: pertinencia, motivación y ambiente laboral. Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo, definida por el agrado o complacencia, con respecto a su trabajo, contiene indicadores agrupados como, por ejemplo; concentración al trabajo, cooperación en el trabajo, independencia, y autovaloración, sus indicadores son: dedicación al trabajo, identificación con la organización, contribución en las funciones, autonomía y autovaloración. Dimensión 5: Bienestar alcanzado a través del trabajo, es necesario en todo centro de trabajo para una buena gestión y rendimiento, el bienestar se concibe como la complacencia de necesidades. Con consiguiente mientras exista un estado mental o emocional estable las actividades realizadas por cada colaborador serán eficientes, identificación con la organización, beneficios, disfrute de la labor desarrollada, vivienda

diga, salud y nutrición.

Dimensión 6: Desarrollo personal del colaborador, es el crecimiento como profesional que se da en toda empresa y los resultados lo obtiene cada colaborador, se aprecia mediante beneficios, ascensos, promociones y seguridad en su área de trabajo, cuyos indicadores son: logros, expectativas de mejora y seguridad laboral. Dimensión 7: Administración del tiempo: Toda persona para tener un orden en la vida cotidiana es importante llevar a cabo una buena administración, tener un cronograma de las actividades que se va a realizar todos los días, para tener un tiempo libre, con la mejor planificación del tiempo, e imparcialidad, y sus indicadores son: uso del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y familia. (p. 232). En esta segunda cita, el autor (Cruz, 2018) indico que [...] es un acontecimiento que se estudia a partir de símiles estadísticos; porque de alguna manera no tiene una definición más exacta ya que tiene mucho que ver la satisfacción, bienestar, desarrollo, etc. (p. 62). Sin embargo, el autor insiste que a pesar de que la CVL ha renovado desde sus orígenes, aún existe un desconcierto en su aplicación, diseñando como modelo, las que tienen una organización rigurosa que se opone a los cambios y las que operan técnicas de fabricación tradicional como las industriales. Porque de alguna manera no existe esa comodidad dentro del ambiente laboral. Esta variable, hoy en día, influye en cumplimiento satisfactorio y bienestar de las empresas porque depende mucho de las condiciones laborales que tiene cada colaborador, por ende, la mejora de las acciones de la empresa. Por ello el desarrollo de las empresas es junto con el desarrollo del personal que forma parte de ella. Asimismo, las dimensiones planteadas son:

Calidad de vida laboral y coaching gerencial; CVL y su relación con el esfuerzo laboral; CVL y responsabilidad social corporativa, un concepto abstracto planteado en la década de los cincuenta y que ha ganado utilidad en casi todos los aspectos de las actividades productivas en las sociedades modernas; CVL y rotación del personal, demostrando que las entidades que brindan excelentes espacios laborales, tienen más predominio para contratar y retener de su valiosa fuerza laboral; CVL y el cambio organizacional, está en función de las labores a ejecutar, los fines a ejecutar trazados por la empresa. En esta última cita; el autor Chiavenato (2011) aporta que calidad de vida laboral involucra situaciones físicas que un colaborador puede tener en el centro de trabajo, no dejando de lado las condiciones sociales y psicológicas; investigaciones recientes exponen que, para lograr eficacia en la producción, las empresas deben tener colaboradores comprometidos e involucrados (p. 120).

En este caso se deberá buscar la administración de la calidad total que va a consistir en

desarrollar una serie de aspectos que optimicen el potencial humano. Actualmente, para que un colaborador se sienta cómodo en su centro de trabajo es importante, que las actividades que realicen resulten eficientes y eficaces, por ende, de alguna manera uno se siente comprometido con sus labores cuando la motivación está presente, las dimensiones que el autor presenta son: satisfacción en el trabajo desempeñado; el reconocimiento por resultados, por ello, la motivación por obtener buenos resultados siempre es bien recibida; la participación, en la que los colaboradores deberían dar opiniones y sugerencias por el bien de empresa y por último la comunicación, ya que sin ella de alguna manera las actividades no se realizarían de forma correcta, de lo contrario se generarían errores a la hora de realizar sus funciones.

La investigación planteará como problema general: Hernández et al (2014) es el interés que impulsa al investigador a indagar sobre un tema determinado (p. 32) se entiende que la problemática de la investigación es el cuerpo ya que, indaga la relación que puede existir entre las dos variables. ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima?, y los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre justicia procedimental y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia distributiva y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral?; ¿Qué relación existe entre justicia informacional y calidad de vida laboral?

De otro lado, se realizó la justificación del estudio, Hernández et al. (2014) explicaron que es el que responde al porqué de la investigación. Por medio de esta se debe manifestar que el estudio es significativo (p. 40). En otras palabras, es necesario dejar claro en que basa el grado la investigación, cuáles serán sus beneficios y cuáles sus contribuciones. Desde otra óptica, Baena (2017) indicó “Justificar es la acción de respaldar o fundamentar una propuesta de un modo convincente” (p. 59). Esto quiere decir, que la justificación del estudio va a respaldar nuestra investigación haciéndola acertada y verificable. Esta investigación está justificada teóricamente por los autores Colquitt (2001), Aamondt (2010), Delgado y Venegas (2013) con sus definiciones para la primera variable justicia organizacional. Asimismo, por los siguientes autores Gómez (2010), Cruz (2018), Chiavenato (2011) y sus definiciones para la segunda variable de estudio Calidad de Vida Laboral. Justificación práctica, será significativo porque contrastará teorías, las cuales ayudarán a la Institución Educativa 022 República de Guatemala a conocer la correspondencia entre las variables. Al terminar, se plantearán algunas recomendaciones, quedará en libertad del área jerárquica:

dirección y sub dirección, ejecutarlas. Justificación metodológica, la investigación medirá si existe correlación entre las variables de estudio, para ello, se aplicará la escala de Justicia Organizacional de Colquitt para la primera variable y el cuestionario de CVT-GOHISALO para la segunda variable, se aplicó la escala Likert, las respuestas serán procesados con el programa de SPSS 25, los resultados obtenidos ayudarán a encontrar la solución a los problemas de nuestra investigación y servirán a otras indagaciones con problemas iguales o parecidos. Justificación social, este estudio ayudará de alguna manera a todo trabajador de la institución educativa, ya que, a partir de este aporte se podrá tener colaboradores motivados y con gran interés por la revaloración de la carrera docente.

En cuanto a las hipótesis, Hernández et al. (2014) Enunciaron que “Son las pautas en una exploración [...] determinan lo que se va a examinar” (p. 104) Entonces, se trata más bien de las posibilidades de resolución afirmativa o negativa de las variables que son contempladas y estudiadas en la investigación. Baena (2017) dijo “La hipótesis es una posible respuesta tentativa a la interrogación de investigación. Por tanto, es una propuesta temporal, una presunción que requiere ser verificado” (p. 57). De aquí que, las hipótesis confirmaran o negaran los supuestos que nos hemos planteado como investigadores. La hipótesis general es: Existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre justicia procedimental y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia distributiva y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia informacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Con respecto, a los objetivos, Hernández *et al.* (2014) explicaron que los objetivos son las guías del estudio y que se deben expresar con claridad (p. 37). Por ello, estos nos ayudaran a responder de manera precisa y objetiva lo que queremos investigar. Baena (2017) enunció los objetivos plantean hasta dónde queremos llegar con la investigación, las metas reales conseguidas deberían coincidir con los objetivos propuestos; [...] Los objetivos se redactan en términos de conductas observables” (58). Por tanto, estos nos ayudaran a clarificar las posibles respuestas con respecto al estudio a realizar. En esta tesis, el objetivo general es: Determinar qué relación existe entre la primera variable y la segunda variable laboral del

personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. Los objetivos específicos son: Identificar la relación que existe entre justicia procedimental y la calidad de vida laboral; Identificar la relación que existe entre justicia distributiva y la calidad de vida laboral del personal; Identificar la relación que existe entre justicia interpersonal y la calidad de vida laboral; Identificar la relación que existe entre justicia informacional y la calidad de vida laboral.

## **II. MÉTODO**

## 2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es no experimental de corte transversal, porque se basa en la observación y no se manipulan las variables del estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) enunciaron que una investigación es no experimental porque se basa en la observación de las variables en su estado natural sin existir en ella alguna manipulación.

El enfoque de esta indagación, es cuantitativo, ya que las variables de estudio son medidas y comparados con otros estudios, se recolectarán datos para explicar las interrogaciones planteadas y probar las hipótesis con un control numérico y análisis estadístico a través del programa SPSS.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). El tipo de investigación de esta tesis es aplicada, porque se utilizarán los conocimientos teóricos y se les convertirá en prácticos, es decir, se manejará la teoría recolectada para dar solución a la problemática que se presentó en el proceso de indagación, ya que el objetivo principal, es resolver un determinado problema o planteamientos específicos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). El nivel de la indagación es de tipo correlacional, porque, se busca reconocer la relación que existe entre la variable justicia organizacional y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la IE República de Guatemala.

## 2.2 Operacionalización de variables

Variable 1:

Entendida como “la percepción que los colaboradores tienen sobre lo que ellos consideran justo o injusto dentro de la institución a la que pertenecen”. (Colquitt, 2001)

Variable 2:

Su importancia radica en una institución, porque cuando es baja o no existe, crea en los trabajadores insatisfacción, reducción de productividad, ausentismo, mayor rotación, presencia de sindicatos. (Gómez, 2010)

Tabla 1.

*Cuadro de operacionalización de la variable 1.*

| Variable                | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones            | Indicadores  | Número de Items | Escala de medición  |
|-------------------------|--|---|------------------------|--|-----------------|---------------------|
| JUSTICIA ORGANIZACIONAL | “La percepción que los empleados tienen sobre lo que ellos consideran justo o injusto con respecto al trato que ellos reciben dentro de la institución a la que pertenecen”. (Colquitt, 2001, p. 386). | Justicia organizacional, estimada en función a 4 dimensiones, 19 indicadores y un cuestionario de 20 ítems. | Justicia distributiva  | Recompensas reflejan los esfuerzos en el cargo       | 1               | ORDINAL TIPO LIKERT |
|                         |  |   |                        | Primas por el desenvolvimiento laboral son adecuados | 2               |                     |
|                         |  |   |                        | Distinciones por la colaboración a la organización   | 3               |                     |
|                         |  |   |                        | Contribuciones justas por el ejercicio               | 4               |                     |
|                         |  |   | Justicia procedimental | Posibilidad de expresar lo que piensa                | 5               |                     |
|                         |  |   |                        | Posibilidad de influenciar sobre los reconocimientos | 6               |                     |
|                         |  |   |                        | Aplicación permanente de instrucciones               | 7               |                     |
|                         |  |   |                        | Aplicación nula de procesos                          | 8               |                     |
|                         |  |   |                        | Información de los procesos                          | 9               |                     |
|                         |  |   |                        | Posibilidad de obtener recompensas                   | 10              |                     |
|                         |  |   | Justicia interpersonal | Modelos éticos                                       | 11              |                     |
|                         |  |   |                        | Trato amable   | 12              |                     |
|                         |  |   |                        | Trato merecedor                                      | 13              |                     |
|                         |  |   |                        | Trato estimable                                      | 14              |                     |
|                         |  |   | Justicia informacional | Intervenciones adecuadas                             | 15              |                     |
|                         |  |   |                        | Transparencia en la comunicación                     | 16              |                     |
|                         |  |   |                        | Ilustración precisa                                  | 17, 18          |                     |
|                         |  |   |                        | Oportunidad de esclarecimiento                       | 19              |                     |
|                         |  |   |                        | Comunicación basada en necesidades específicas       | 20              |                     |

Tabla 2.

Cuadro de operacionalización de la variable 2.

| Variable                | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                  | Indicadores   | Número de Items  | Escala de medición  |
|-------------------------|---|--|------------------------------|---|--|---------------------|
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | (Vélez, 2010) Si es escasa, existe la posibilidad de insatisfacción, poca productividad, mayor rotación, etc. | Estimada en función a 7 dimensiones, 31 indicadores y un cuestionario de 74 ítems. | Soporte institucional        | Proceso de trabajo<br>Supervisión y monitoreo<br>Apoyo de los directores<br>Evaluación permanente<br>Ascensos<br>Autonomía          | 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52  | ORDINAL TIPO LIKERT |
|                         |   |  | Seguridad en el trabajo      | Procedimientos del trabajo<br>Remuneraciones o ingresos<br>Recursos para el trabajo<br>Derechos laborales<br>Capacitación           | 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72 |                     |
|                         |   |  | Integración en el puesto     | Pertinencia<br>Motivación<br>Ambiente laboral   | 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65                 |                     |
|                         |   |  | Satisfacción                 | Dedicación al trabajo<br>Orgullo por la institución<br>Participación en el trabajo<br>Autonomía<br>Reconocimiento<br>Autovaloración | 1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 20, 21, 22                     |                     |
|                         |   |  | Bienestar obtenido           | Identificación con la organización<br>Beneficios<br>Disfrute de la labor desarrollada<br>Vivienda digna<br>Salud<br>Nutrición       | 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71, 73             |                     |
|                         |   |  | Desarrollo individual        | Logros<br>Espectativas de mejora<br>Seguridad laboral   | 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74                         |                     |
|                         |   |  | Disposición del tiempo libre | Uso del tiempo libre<br>Equilibrio entre trabajo y familia  | 25, 55, 56, 57, 58                                     |                     |

### 23 Población, muestra y muestreo.

Díaz (2013) explicó [...] es el total de personas de interés para el estudio a realizar. En esta investigación la población será de 45 colaboradores del área administrativa y pedagógica de la Institución Educativa N° 022 República de Guatemala, como se contará con un número inferior a 100 trabajadores se emplearemos el censo.

Según Díaz (2013). La muestra es la parte o porción que es considerada representativa del total de conjunto de personas. La presente investigación por ser una población finita y accesible para la utilización del instrumento se realizará en base a un estudio censal. El muestreo que se aplica es no probabilístico. Según Namakforoosh (2014) afirma que el muestreo determinístico es el juicio personal que se puede dar ya sea por el propio investigador o por el recopilador de datos más representativas o importantes.

### 24 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

López y Fachilla (2015) define que la encuesta es una forma de evaluar y recolectar información más importante porque se considera como aquel procedimiento fundamental de una investigación que se expresa como el método de seguimiento continuo de todo el proceso. Por ende, se entiende que una técnica se adquiere mediante unas preguntas elaboradas con el que se conoce la opinión o valoración de la población. Asimismo, el instrumento aplicado en esta investigación es el cuestionario de 20 y 74 preguntas la variable 1 y la variable 2 respectivamente. “Un instrumento de medición es cuando toma registro de los datos observados de las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.199). En otras palabras, son consideradas como conjunto de métodos que recogen información para realizar una determinada investigación, también cabe mencionar que el cuestionario es de tipo Likert.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) describieron la validez de constructo se consigue al analizar factores. Este método indica cuántas dimensiones tiene una variable y qué ítems conforman cada dimensión. (p. 304) Por ende, se infiere que la validación es corroborar que los cuestionarios que se aplicaron sean correctos y conformes del mismo modo el grado que un instrumento mide el variable, finalmente la revisión de los expertos.

### 25 Procedimiento

El procedimiento para esta investigación se realizó de la siguiente manera: La identificación de las variables, se identificó la realidad problemática, se utilizó antecedentes nacionales e internacionales teniendo en cuenta las variables de estudio manteniendo la misma línea de

investigación, se realizó el marco teórico, del mismo modo se procedió a identificar a tres autores para cada variable, teniendo en cuenta un autor principal para cada una de las variables de estudio con todas sus dimensiones e indicadores de acuerdo a la problemática de la investigación la cual aportó información sobre los conceptos de las dimensiones e indicadores, seguidamente se planteó el problema general y los específicos, para así poder identificar si existe relación entre ambas variables o no, se mencionó el tipo de estudio, se procedió a señalar a la población de estudio, la muestra y finalmente se utilizaron instrumentos de validación internas como externas lo que permitió obtener resultados estadísticos, utilizando el programa SPSS 21, se realizó la discusión con los antecedentes estudiados, se determinó las conclusiones y finalmente se dieron las recomendaciones.

## 2.6 Método de análisis de datos

Las tablas y gráficas se analizarán descriptivamente utilizando el Software SPSS 21. En el análisis inferencial las hipótesis se realizarán con el estadístico Pearson. El conjunto de propiedades que identifica a un sujeto que está dentro de la población en los estudios similares se señalan considerando los criterios de inclusión. Por otra parte, las propiedades diferentes en la relación de las variables son consideradas como los criterios de exclusión.

## 2.7 Aspectos éticos

En este trabajo, se dará importancia a la autenticidad de los datos, del mismo modo se respetarán los resultados obtenidos, evitando bajo cualquier circunstancia la manipulación de los resultados para beneficio propio, manteniendo la ética en todo momento.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis e interpretación de resultados

#### Validación externa

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken variable justicia organizacional*

#### **Interpretación:**

Para la variable justicia organizacional y su relación con la calidad de vida laboral alcanzó” 0.85” valor que representa que el instrumento es muy satisfactorio, por lo tanto, se puede afirmar que ha sido útil de la recopilación de la información en la unidad muestral.

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken variable calidad de vida laboral*

#### **Interpretación:**

Para la variable justicia organizacional y su relación con la calidad de vida laboral alcanzó” 0.86” valor que representa que el instrumento es muy satisfactorio, por lo tanto, se puede afirmar que ha sido útil de la recopilación de la información en la unidad muestral.

Tabla 3.

*Apellidos y nombres de los expertos.*

|             |                                   |
|-------------|-----------------------------------|
| EXPERTO N°1 | Mgtr. Jesús Romero Pacora         |
| EXPERTO N°2 | Mgtr. Ricardo Ruiz Villavicencio  |
| EXPERTO N°3 | Mgtr. Luis Alberto Flores Bolivar |

#### **Confiabilidad**

Según los autores Moran y Alvarado (2010) es la categoría en que la aplicación repetida de un instrumento de medición genera resultados similares. (p. 48)

En el estudio se aplicará la técnica de Homogeneidad - Alfa de Cronbach, para evaluar la confiabilidad o la semejanza de los ítems.

Tabla 4.

*Fiabilidad para la variable justicia organizacional.*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 45 | 100,0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|  | Total                 | 45 | 100,0 |

**Interpretación:**

De los 45 valores analizados se validó la totalidad de ellos, ninguno de ellos se excluyó porque que no manifiestan valores de extremos.

Tabla 5.

*Fiabilidad con Alfa de Cronbach.*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,859                              | 20             |

**Interpretación:**

La prueba de fiabilidad el alfa de cronbach, determinó que el instrumento es altamente confiable y si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes. Tendría el mismo valor, el instrumento desarrollado obtuvo el valor de validez del 0.859, de acuerdo a los criterios de fiabilidad.

Tabla 6.

*Fiabilidad para de la variable calidad de vida laboral.*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 44 | 97,8  |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 2,2   |
|  | Total                 | 45 | 100,0 |

**Interpretación:**

De los 45 valores analizados se validó la totalidad de ellos, ninguno de ellos se excluyó porque que no manifiesta valores de extremos.

Tabla 7.

*Fiabilidad de la variable calidad de vida laboral.*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,946                              | 74             |

**Interpretación:**

La prueba de fiabilidad a través del alfa de cronbach, se determina que el instrumento es altamente confiable y por más que se repita su aplicación en otras investigaciones con muestras diferentes. El valor sería el mismo, el instrumento analizado arroja la validez del 0.946, de acuerdo a los criterios de fiabilidad es excelente.

Tabla 8.

*Estadísticos descriptivos de la variable justicia organizacional.*

| <b>JUSTICIA ORGANIZACIONAL</b> |            |            |            |                   |                      |
|--------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                         | DEFICIENTE | 20         | 44,4       | 44,4              | 44,4                 |
|                                | REGULAR    | 22         | 48,9       | 48,9              | 93,3                 |
|                                | OPTIMO     | 3          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
|                                | Total      | 45         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Interpretación:**

El análisis de los datos en la variable justicia organizacional la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas al nivel deficiente en un 44.44%, afirmando que existe una problemática en la justicia organizacional.

Tabla 9.

*Tabla cruzada para las variables justicia organizacional y calidad de vida laboral.*

| <b>Tabla cruzada JUSTICIA ORGANIZACIONAL*CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> |           |                         |        |       |       |        |
|--|-----------|-------------------------|--------|-------|-------|--------|
|  |           | CALIDAD DE VIDA LABORAL |        |       |       |        |
|  |           | DEFICIENT               | REGULA | OPTIM |       |        |
|  |           | E                       | R      | O     | Total |        |
| JUSTICIA   | DEFICIENT | Recuento                | 10     | 8     | 2     | 20     |
| ORGANIZACIONAL   | E         | % del total             | 22,2%  | 17,8% | 4,4%  | 44,4%  |
|  | REGULAR   | Recuento                | 9      | 9     | 4     | 22     |
|  |           | % del total             | 20,0%  | 20,0% | 8,9%  | 48,9%  |
|  | OPTIMO    | Recuento                | 2      | 1     | 0     | 3      |
|  |           | % del total             | 4,4%   | 2,2%  | 0,0%  | 6,7%   |
| Total  |           | Recuento                | 21     | 18    | 6     | 45     |
|  |           | % del total             | 46,7%  | 40,0% | 13,3% | 100,0% |

**Interpretación:**

De los 45 encuestados el 44.4 % afirman que justicia organizacional es deficiente, el 48.9 % afirma que justicia organizacional es regular y el 6.7% afirma que es óptimo. En el cruce con la segunda variable se puede observar que 45 de los encuestados afirman que la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7 %, óptimo en 13.3% y regular en un 40%. Por lo tanto, se puede concluir que la justicia organizacional ayudaría a mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución educativa.

Tabla 10.

*Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia distributiva.*

| <b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b> |            |            |            |                   |                      |
|------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                              |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                       | DEFICIENTE | 24         | 53,3       | 53,3              | 53,3                 |
|                              | REGULAR    | 5          | 11,1       | 11,1              | 64,4                 |
|                              | OPTIMO     | 15         | 35,6       | 35,6              | 100,0                |
|                              | Total      | 45         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los datos en la dimensión justicia distributiva la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están en el nivel deficiente con un 53.33%, afirmando que existe una problemática en la dimensión justicia distributiva.

Tabla 11.

*Tabla cruzada para la justicia distributiva y la calidad de vida laboral.*

| <b>Tabla cruzada JUSTICIA DISTRIBUTIVA *CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> |           |                         |        |       |       |        |
|---|-----------|-------------------------|--------|-------|-------|--------|
|   |           | CALIDAD DE VIDA LABORAL |        |       |       |        |
|   |           | DEFICIENT               | REGULA | OPTIM |       | Total  |
|   |           | E                       | R      | O     |       |        |
| JUSTICIA<br>DISTRIBUTIVA  | DEFICIENT | Recuento                | 10     | 11    | 3     | 24     |
|   | E         | % del total             | 22,2%  | 24,4% | 6,7%  | 53,3%  |
|   | REGULAR   | Recuento                | 5      | 0     | 0     | 5      |
|   |           | % del total             | 11,1%  | 0,0%  | 0,0%  | 11,1%  |
|   | OPTIMO    | Recuento                | 6      | 7     | 3     | 16     |
|   |           | % del total             | 13,3%  | 15,6% | 6,7%  | 35,6%  |
| Total   |           | Recuento                | 21     | 18    | 6     | 45     |
|   |           | % del total             | 46,7%  | 40,0% | 13,3% | 100,0% |

**Interpretación:**

De los 45 encuestados el 53.3 % afirman que la dimensión justicia distributiva es deficiente, el 11.1 % afirma que la dimensión justicia distributiva es regular y el 35.6 % afirma que es óptimo. En el cruce con la variable 2 se puede observar que 45 de los encuestados afirman que la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7 %, optimo en 13.3% y regular en un 40%. Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión justicia distributiva ayudaría a mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de trabajadores de la institución educativa.

Tabla 12.

*Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia procedimental.*

| <b>JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b> |            |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                        | DEFICIENTE | 23         | 51,1       | 51,1              | 51,1                 |
|                               | REGULAR    | 10         | 22,2       | 22,2              | 73,3                 |
|                               | OPTIMO     | 12         | 26,7       | 26,7              | 100,0                |
|                               | Total      | 45         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los datos en la dimensión justicia procedimental la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están en un nivel deficiente con un 51.11%, afirmando que existe una problemática en la dimensión justicia procedimental.

Tabla 13.

*Tabla cruzada para la justicia procedimental y la calidad de vida laboral.*

| <b>Tabla cruzada JUSTICIA PROCEDIMENTAL*CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> |           |                         |        |       |       |        |
|---|-----------|-------------------------|--------|-------|-------|--------|
|   |           | CALIDAD DE VIDA LABORAL |        |       |       |        |
|   |           | DEFICIENT               | REGULA | OPTIM |       |        |
|   |           | E                       | R      | O     |       | Total  |
| JUSTICIA  | DEFICIENT | Recuento                | 12     | 9     | 2     | 23     |
| PROCEDIMENT   | E         | % del total             | 26.7%  | 20,0% | 4,4%  | 51,1%  |
| AL  | REGULAR   | Recuento                | 6      | 3     | 1     | 10     |
|   |           | % del total             | 13,3%  | 6,7%  | 2,2%  | 22,2%  |
|   | OPTIMO    | Recuento                | 3      | 6     | 3     | 12     |
|   |           | % del total             | 6,7%   | 13,3% | 6,7%  | 26,7%  |
| Total   |           | Recuento                | 21     | 18    | 6     | 45     |
|   |           | % del total             | 46,7%  | 40,0% | 13,3% | 100,0% |

**Interpretación:**

De los 45 encuestados el 51.1% afirman que la dimensión justicia procedimental es deficiente, el 22.2 % afirma que la dimensión justicia procedimental es regular y el 26.7 % que es óptimo. En el cruce con la variable 2 se puede observar que 45 de los encuestados afirman que la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7 %, óptimo en 13.3% y regular en un 40%. Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión justicia procedimental ayudaría

a mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de los empleados de la institución educativa.

Tabla 14.

*Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia interpersonal.*

| <b>JUSTICIA INTERPERSONAL</b> |            |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                        | DEFICIENTE | 33         | 73,3       | 73,3              | 51,1                 |
|                               | REGULAR    | 5          | 11,1       | 11,1              | 84,4                 |
|                               | OPTIMO     | 7          | 15,6       | 15,6              | 100,0                |
|                               | Total      | 45         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los datos en la dimensión justicia interpersonal la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas al nivel deficiente en un 73.33%, afirmando que existe una problemática en la dimensión justicia interpersonal.

Tabla 15.

*Tabla cruzada para la disciplina de la justicia interpersonal y la calidad de vida laboral.*

|                        |            | <b>JUSTICIA INTERPERSONAL*CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> |            |         |        | Total  |
|------------------------|------------|---|------------|---------|--------|--------|
|                        |            | CALIDAD DE VIDA LABORAL                               |            |         |        |        |
| JUSTICIA INTERPERSONAL | DEFICIENTE | Recuento  | DEFICIENTE | REGULAR | OPTIMO |        |
|                        |            |   | E          | R       | O      |        |
|                        |            | 13  | 16         | 4       | 33     |        |
|                        |            | % del total   | 28,9%      | 35,6%   | 8,9%   | 73,3%  |
|                        | REGULAR    | 2   | 1          | 2       | 5      |        |
|                        |            | % del total   | 4,4%       | 2,2%    | 4,4%   | 11,1%  |
|                        | OPTIMO     | 3   | 6          | 3       | 12     |        |
|                        |            | % del total   | 13,3,%     | 2,2%    | 0,0%   | 15,6%  |
| Total                  |            | Recuento  | 21         | 18      | 6      | 45     |
|                        |            | % del total   | 46,7%      | 40,0%   | 13,3%  | 100,0% |

**Interpretación:**

De los 45 encuestados el 73.3% afirman que la dimensión justicia interpersonal es deficiente, el 11.1 % afirma que la dimensión justicia interpersonal es regular y el 15.6 % afirma que es óptimo. En el cruce con la variable 2 se puede observar que 45 de los participantes afirman que la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7 %, óptimo en un 13.3% y regular en un 40%. Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión justicia interpersonal ayudaría a

mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de colaboradores de la institución educativa.

Tabla 16.

*Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia informacional.*

| <b>JUSTICIA INFORMACIONAL</b> |            |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                        | DEFICIENTE | 29         | 64,4       | 64,4              | 64,4                 |
|                               | REGULAR    | 11         | 24,4       | 24,4              | 88,9                 |
|                               | OPTIMO     | 5          | 11,1       | 11,1              | 100,0                |
|                               | Total      | 45         | 100,0      | 100,0             |                      |

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los datos en la dimensión justicia informacional la media obtenida indica que el mayor porcentaje de las respuestas están en un nivel deficiente en un 64.44%, afirmando que existe una problemática en la dimensión justicia informacional.

Tabla 17.

*Tabla cruzada para la disciplina de la justicia informacional y la calidad de vida laboral.*

### **Tabla cruzada JUSTICIA INFORMACIONAL\*CALIDAD DE VIDA LABORAL**

|             |           | CALIDAD DE VIDA LABORAL |        |       | Total |        |
|-------------|-----------|-------------------------|--------|-------|-------|--------|
|             |           | DEFICIENT               | REGULA | OPTIM |       |        |
|             |           | E                       | R      | O     |       |        |
| JUSTICIA    | DEFICIENT | Recuento                | 11     | 14    | 4     | 29     |
|             | E         | % del total             | 24,4%  | 31,1% | 8,9%  | 64,4%  |
| INFORMACION | REGULAR   | Recuento                | 8      | 1     | 2     | 11     |
|             |           | % del total             | 17,8%  | 2,2%  | 4,4%  | 24,4%  |
| AL          | OPTIMO    | Recuento                | 2      | 3     | 0     | 5      |
|             |           | % del total             | 4,4%   | 6,7%  | 0,0%  | 11,1%  |
| Total       |           | Recuento                | 21     | 18    | 6     | 45     |
|             |           | % del total             | 46,7%  | 40,0% | 13,3% | 100,0% |

### **Interpretación:**

De los 45 encuestados el 64.4 % afirman que la dimensión justicia informacional es deficiente, el 24.4 % afirma que la dimensión justicia informacional es regular y el 11.1 % afirma que es óptimo. En el cruce con la variable 2 se puede observar que un 46.7% afirman que la calidad de vida laboral es deficiente, el 13.3% que es óptimo y el 40% que es regular.

Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión justicia informacional ayudaría a mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de los integrantes la institución educativa.

### Prueba de normalidad

Hipótesis nula valor  $p > 0.05$  los datos siguen una distribución normal

Hipótesis alterna valor  $p < 0.05$  los datos no siguen una distribución normal

### Normalidad de la variable justicia organizacional.

Tabla 18.

*Prueba de normalidad para la variable justicia organizacional.*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |        |            |                |            |       |            |
|--|--------|------------|----------------|------------|-------|------------|
|  | Válido |            | Casos Perdidos |            | Total |            |
|  | N      | Porcentaje | N              | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| JUSTICIA                                 | 45     | 100,0%     | 0              | 0,0%       | 45    | 100,0%     |
| <u>ORGANIZACIONAL</u>                    |        |            |                |            |       |            |

| <b>Pruebas de normalidad</b> |                                 |    |      |              |    |      |
|------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                              | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                              | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| JUSTICIA                     | ,289                            | 45 | ,000 | ,749         | 45 | ,000 |
| <u>ORGANIZACIONAL</u>        |                                 |    |      |              |    |      |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad de los datos de la muestra, por ser mayor a 30, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el cual permite otorgar un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto, se afirma que la distribución de los datos no es normal. En conclusión, se aplicará el estadígrafo Rho de Spearman.

## Normalidad de la variable calidad de vida laboral.

Tabla 19.

*Prueba de normalidad para la variable calidad de vida laboral.*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                         |            |                |            |       |            |
|--|-------------------------|------------|----------------|------------|-------|------------|
|  | Válido                  |            | Casos Perdidos |            | Total |            |
|  | N                       | Porcentaje | N              | Porcentaje | N     | Porcentaje |
|  | CALIDAD DE VIDA LABORAL | 45         | 100,0%         | 0          | 0,0%  | 45         |

| <b>Pruebas de normalidad</b> |                                 |    |      |              |    |      |
|------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                              | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                              | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL      | ,294                            | 45 | ,000 | ,769         | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad de los datos de la muestra, por ser una muestra mayor a 30, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el cual permite otorgar un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto, se afirma que la distribución de los datos no es normal. En conclusión, se aplicará el estadígrafo Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis

Mediante la hipótesis se reconoce dos hipótesis nulas y alternas sobre una población. Por lo general, la hipótesis nula es un enunciado de que no hay efecto en ella. La hipótesis alterna es el enunciado que permite demostrar que si hay relación en ella mediante los datos de la muestra.

## Prueba de hipótesis general

Tabla 20.

Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman.

| Rango         | Relación                          |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta     |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte   |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media        |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil        |
| 0.00          | No existe correlación             |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil        |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media        |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte   |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta     |

*Fuente:* Hernández y Fernández (como se citó en Mondragón, 2014). □

Tabla 21.

Correlaciones no paramétricas entre justicia organizacional y calidad de vida laboral.

|                 |                         | Correlaciones              |                         |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
|                 |                         | JUSTICIA ORGANIZACIONAL    | CALIDAD DE VIDA LABORAL |
| Rho de Spearman | JUSTICIA ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000                   |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           | ,038                    |
|                 |                         | N                          | ,804                    |
|                 |                         |                            | 45                      |
|                 | CALIDAD DE VIDA LABORAL | Coeficiente de correlación | ,038                    |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           | ,804                    |
|                 |                         | N                          | ,804                    |
|                 |                         |                            | 45                      |

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

### Hipótesis general

**Ho:** No existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

**Ha:** Existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis general, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,804 que es mayor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,038 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 21 que indica una correlación positiva débil, por ende, existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Tabla 22.

*Correlaciones no paramétricas entre justicia distributiva y calidad de vida laboral.*

|                    |                            | Correlaciones                 |                               |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
|                    |                            | JUSTICIA<br>DISTRIBUTIVA      | CALIDAD<br>DE VIDA<br>LABORAL |
| Rho de<br>Spearman | JUSTICIA<br>DISTRIBUTIVA   | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                         |
|                    |                            | Sig. (bilateral)              | ,017                          |
|                    | CALIDAD DE VIDA<br>LABORAL | N                             | 45                            |
|                    |                            | Coeficiente de<br>correlación | ,017                          |
| Sig. (bilateral)   | ,912                       |                               |                               |
| N                  | 45                         |                               |                               |

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

### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación entre justicia distributiva y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

**Ha:** Existe relación entre justicia distributiva y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,912 que es mayor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,017 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 22 que indica una correlación positiva media, por ende, existe relación entre justicia distributiva y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Tabla 23.

*Correlaciones no paramétricas entre justicia procedimental y calidad de vida laboral.*

|                    |                            | Correlaciones                 |                               |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
|                    |                            | JUSTICIA<br>PROCEDIM<br>ENTAL | CALIDAD<br>DE VIDA<br>LABORAL |
| Rho de<br>Spearman | JUSTICIA<br>PROCEDIMENTAL  | 1                             | ,215                          |
|                    |                            | Sig. (bilateral)              | .                             |
|                    |                            | N                             | 45                            |
|                    | CALIDAD DE VIDA<br>LABORAL | Coeficiente de<br>correlación | ,215                          |
|                    | Sig. (bilateral)           | ,156                          |                               |
|                    | N                          | 45                            |                               |

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

### Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre justicia procedimental y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre justicia procedimental y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específicas, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,156 mayor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,215 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 23 que indica una correlación positiva media, por ende, existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Tabla 24.

*Correlaciones no paramétricas entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral.*

| <b>Correlaciones</b> |                            |                               | JUSTICIA<br>INTERPERSONAL | CALIDAD<br>DE VIDA<br>LABORAL |
|----------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Rho de<br>Spearman   | JUSTICIA<br>INTERPERSONAL  | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                     | -,221                         |
|                      |                            | Sig. (bilateral)              | .                         | ,145                          |
|                      |                            | N                             | 45                        | 45                            |
|                      | CALIDAD DE VIDA<br>LABORAL | Coeficiente de<br>correlación | -,221                     | 1,000                         |
| Sig. (bilateral)     |                            | ,145                          | .                         |                               |
| N                    |                            | 45                            | 45                        |                               |

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

### **Hipótesis específica 3**

**Ho:** No existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

**Ha:** Existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,145 mayor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de -0,221 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 24 indica una correlación negativa media, por ende, existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

Tabla 25.

*Correlaciones no paramétricas entre justicia informacional y calidad de vida laboral.*

|                 |                         | <b>Correlaciones</b>        |                               |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|                 |                         | JUSTICIA I<br>INFORMACIONAL | CALIDAD<br>DE VIDA<br>LABORAL |
| Rho de Spearman | JUSTICIA INFORMACIONAL  | 1,000                       | -,176                         |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | .                             |
|                 |                         | N                           | 45                            |
|                 | CALIDAD DE VIDA LABORAL | -,176                       | 1,000                         |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | ,247                          |
|                 |                         | N                           | 45                            |

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

#### **Hipótesis específica 4**

**Ho:** No existe relación entre justicia informacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

**Ha:** Existe relación entre justicia informacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,247 mayor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de -0.176 que conforme a los niveles de correlación de la tabla 25 que indica una correlación negativa media, por ende, existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.

## **IV. DISCUSIÓN**

La investigación tuvo por finalidad determinar qué relación existe entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. La hipótesis general planteada propuso inferir que existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. El resultado obtenido a través de la prueba estadística Rho Spearman, indica que la correlación bilateral entre las variables alcanzó el valor de 0,038, afirmando que existe una correlación positiva débil, entre las variables de estudio; este resultado está en relación a lo propuesto por el teórico Colquit (2010), quien explica que es como los empleados conciben al trato dentro de la institución en la que trabajan.

La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis a nivel internacional por Quintero (2018) lo que demuestra que las variables tienen una relación débil positiva, su hipótesis de estudio planteó que existe una relación entre sus variables y estas son percibidas por los empleados de la organización. Confirmando su pronóstico con el estadístico (Rho=0.578), sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p > 0.05$ ), significativamente débil; pero que evidencia una relación positiva entre las variables. Greenberg, (1987), y González, Peiró y Bravo, (1996), evidenciando lo significativo que es para las empresas emplear estrategias que contribuyan al trato equitativo, que promuevan espacios de trabajo adecuados a los empleados y que les permitan lograr metas organizacionales.

Refuerza la tesis González (2017) quien alcanzó a través del Rho de Spearman el coeficiente de correlación bilateral  $r = 0.996$ , su hipótesis general planteó que, si existe la relación entre la justicia organizacional, la calidad de vida laboral y la salud en diferentes sectores productivos. Citan a los teóricos Hemingway y Smith (1999), para la primera variable, Harter, Schmidt y Keyes (2003) para la segunda variable y Durán, (2010) para su tercera variable, estos dijeron que los empleados juzgan que un procedimiento es justo cuando tienen la oportunidad de opinar o influir sobre el mismo. Este aporte terminó consolidando la dimensión denominada justicia procedimental.

El estudio internacional de Infante (2015) estudió la relación que existe entre la justicia organizacional en sus tres dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, sobre la confianza y la satisfacción laboral de los empleados alcanzando un Rho= 0.52, sig. (Bilateral)= 0.01, teniendo una correlación positiva con la satisfacción y la justicia procedimental. Rho= 0.70, sig = 0.01 en la correlación con la justicia interaccional,

Rho = 0.31; basado en su teórico Patlán-Pérez et al. (2012) quien dijo que es dificultoso hallar veredictos iguales al utilizar el término de justicia laboral. Mladinic & Isla (2002), indicaron que los trabajadores son los que respaldan el significado de la justicia organizacional.

En la tesis de Bermúdez y González (2014) la hipótesis planteada por los tesistas fue si existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción, tuvo como resultado la correlación con un nivel de significancia de 0,01 o de 0,05 demostrado que existe una relación positiva entre las dos variables estudiadas. A esto, los teóricos Mladinic e Isla, (2002), quienes indicaron la justicia organizacional es la ciencia del comportamiento y tiene relación con la forma en que los colaboradores son tratados en organización y Segurado y Agulló, (2002), mencionaron la calidad de vida laboral es el ejercicio del trabajo en adecuados entornos, pueden comprender la remuneración adecuada, las condiciones de trabajo saludables y las oportunidades de crecimiento personal.

En el último estudio internacional, Hurtado (2014) estudió la relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción y compromiso organizacional de docentes, teniendo como hipótesis general determinar que si existe relación entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de docentes de Colombia, la correlación de sus variables de la escala Justicia Organizacional fueron los siguientes el  $\alpha = 0.93$ , justicia procedimental  $\alpha = 0.83$ , justicia distributiva  $\alpha = 0.88$ , justicia interpersonal  $\alpha = 0.54$  y justicia informacional  $\alpha = 0.90$ , en la Escala de Satisfacción Laboral un  $\alpha = 0.88$  y para la Escala de Compromiso Organizacional un  $\alpha = 0.73$ , compromiso afectivo  $\alpha = 0.70$ , compromiso continuidad  $\alpha = 0.34$  y compromiso normativo  $\alpha = 0.77$ . Este estudio concluye en que existe una correlación positiva fuerte, en cuanto a su teórico Greenberg (1990) explica que la satisfacción es conocida como calidad laboral, y se refiere a las condiciones idóneas que un trabajador puede disfrutar, del mismo modo, expresa que un trabajador satisfecho con las actividades que realiza obtiene resultados favorables.

Para finalizar es necesario mencionar la tesis nacional de Arias (2017) quien obtuvo como resultado de sus variables Rho=0.849, con una  $p=0.000$  ( $p < 0.01$ ), en cuenta a sus teóricos Mullins y Christy (2016) explicaron [...] es el bienestar del que disfrutaban los empleados, si estos son altos permiten colaboradores más eficientes y eficaces, por ende, estos se sienten

parte de la organización y permanecen en ella por mayor tiempo. Spector (2005) dijo la satisfacción laboral, es el compromiso que un trabajador pueda tener, con respecto a los diferentes aspectos del mismo.

Por lo tanto, se puede confirmar que existe evidencia para afirmar que la justicia organizacional en todos los contextos estudiados muestra relación positiva en la generación de competencias adecuadas en los trabajadores de distintas organizaciones.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo al análisis estadístico descriptivo e inferencial, se concluye:

- Primero. De acuerdo a la estadística descriptiva de variable justicia organizacional, del 100% de los datos procesados, el 44.4 % afirmó que justicia organizacional es deficiente, el 48.9 % es regular y el 6.7% es óptimo, por ello, la justicia organizacional ayudará a mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral del personal de la institución.
- Segundo. De acuerdo a la estadística descriptiva para la dimensión justicia distributiva y calidad de vida laboral del 100% de los datos procesados, el 53.3 % indicó que es deficiente, el 11.1 % es regular y el 35.6 % que es óptimo. Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión de justicia distributiva permite establecer equitativamente las condiciones laborales de los trabajadores.
- Tercero. Se determinó que, en la relación de la segunda dimensión con la segunda variable, el nivel de significancia es de 0,156 mayor a 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); según Rho de Spearman los resultados son de 0,215; por ello, se induce que existe correlación positiva media. Es decir, que a mayor justicia procedimental mejor será la organización de funciones y obligaciones de los empleados.
- Cuarto. Se evidenció que la relación entre la tercera dimensión y la segunda variable es 0,145 mayor a 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); según Rho de Spearman los resultados son de -0,22; por lo tanto, existe una correlación negativa media. Es decir, la justicia interpersonal mejorará el clima de trabajo y el trato idóneo en las organizaciones.
- Quinto. Se encontró que la relación entre la cuarta dimensión de la primera variable y la segunda variable es 0,247 mayor a 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); según Rho de Spearman los resultados son de -0.176 es decir, que a mayor evidencia de justicia informacional existirán mejores canales de comunicación directa e indirecta en los colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Planteada las conclusiones, se procede a plantear las siguientes recomendaciones:

- Primero. Se recomienda que en la institución educativa se dé énfasis a las cuatro dimensiones de la justicia organizacional, ya que esta permitirá una adecuada calidad de vida laboral de los docentes y personal administrativo, fuerza laboral que va permitir el éxito de la institución educativa, ya que a más docentes comprometidos con el trabajo se obtendrán mejores resultados y oportunidad de crecimiento en el servicio educativo.
- Segundo. Se recomienda la creación de coordinadores de gestión en cada área y nivel de la institución educativa, estos deberán asumir un rol protagónico que permita tomar decisiones equitativas que beneficien a todo el personal docente y administrativos, permitiéndoles alcanzar iguales oportunidades, con ello se logrará que los beneficios, las recompensas y los incentivos sean equitativos centrándonos así en la justicia distributiva.
- Tercero. Se recomienda que el área de dirección brinde oportunamente a través de memorándums u oficios los procesos de evaluación, ascensos, monitoreos, supervisiones, entre otros que involucren, beneficien o contribuyan al progreso de los docentes, posibilitándoles a tener reglas claras en los procesos de sus funciones (justicia procedimental) y que les permitan alcanzar reconocimientos y a contar con información precisa de sus funciones que permitan el logro de sus resultados.
- Cuarto. Se recomienda elaborar en forma conjunta el Reglamento Interno de la institución, de esta manera prevalecerá el trato educado, merecedor y respetuoso entre todos los integrantes del área jerárquica, área pedagógica y otras áreas, esto permitirá la prevalencia de la justicia interpersonal.
- Quinto. El área jerárquica de la institución educativa deberá mantener en todo momento la transparencia en la comunicación acentuando la justicia informacional, del mismo modo, creará espacios para involucrar a toda la comunidad educativa, poniendo énfasis en la participación del Consejo Educativo Institucional (CONEI) para la aclaración oportuna de situaciones negativas que se hayan generado.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional, un enfoque aplicado*. (6ª ed.). México DF, México: Cengage Learning.
- Alvarado, M. (2010). *Método de investigación*. México: Pearson educación.
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima*. (Tesis para obtener el grado de magíster en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado desde: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13480/Arias\\_EPX.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13480/Arias_EPX.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. M. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.) México D.F, México: Grupo Editorial Patria.
- Balassiano, M. & Salles, D. (2012). Perceptions of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: A Confirmatory Study in a Teaching and Research Institute. *Brazilian Administration Review*. 9(3), pp. 268-286. Recuperado desde: <http://www.scielo.br/pdf/bar/v9n3/a03v9n3.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Shalom. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, 17(34), pp. 13-49. Recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532009000200002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532009000200002&lng=es&tlng=es).
- Benzoni, P., Ervolino, J., & Simões, M. (2018). The Relationship Between Occupational Stress and Organizational Justice: A Test. *Revista Trabalho*. 3(2), pp. 34-43. Recuperado desde: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.1C0E2F42&lang=es&site=eds-live>.

- Bermúdez, M. y González, A. (2014). *Justicia organizacional y calidad de vida laboral en cargos operativos de dos empresas sector construcción*. (Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo, Universidad Santo Tomás, Bogotá, D.C., Colombia). Recuperado desde: <https://hdl.handle.net/11634/3684>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.) Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Beuren, II., Lima Altoé, S., & Dal Vesco, D. (2015). Perception of organizational justice and citizenship behavior: A study in the perspective of the strategic performance measurement system. *Cuadernos de Administración*; 28(51); pp. 133-157.  
Recuperado desde:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CA8C4410&lang=es&site=eds-live>.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), pp. 386-400. Recuperado desde: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S17294827201800010005&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S17294827201800010005&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México DF, México: Mc Graw Hill México.
- Delgado, L. & Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
- De Witt, M. & Lessing, A. (2013). Teachers' perceptions of the influence of learners' undisciplined behaviour on their working life and of the support of role-players. *Koers – Bulletin for Christian Scholarship*. 78(3), pp. 1-9. Recuperado desde: <http://www.scielo.org.za/pdf/koers/v78n3/06.pdf>
- Delgado, D., Aguilera, Ma., Delgado, F., Cano, I. & Ramírez, O. (2013). Calidad de vida en el trabajo y condiciones de trabajo, en auxiliares de esterilización. *Ciencia & trabajo*, 15(48), pp. 148-151.  
Recuperado desde: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300007>
- Díaz (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- García, M. & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), pp. 79-90. Recuperado desde:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01239155201600010005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01239155201600010005)

- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M. & León, S. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), pp. 97-102. Recuperado desde: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>.
- Gomes, R. & Okazaki, D. (2014) Justicia organizacional percibida por los profesores de la educación básica, técnica y tecnológica. *Revista de administración Mackenzie*. 15, (6), pp.172-200. Recuperado desde: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n6/1518-6776-ram-15-06-0172.pdf>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24), pp. 225-236. Recuperado desde: <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- González, et al (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO. *Revista ciencia & trabajo*, 12(36), pp. 332–340  
Recuperado desde: [http://works.bepress.com/jose\\_salazar/4/](http://works.bepress.com/jose_salazar/4/)
- González, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*, (Tesis para optar al grado de doctora en la Universidad de Huelva, España). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10272/15224>
- González P., Hermosilla A., Bastías C. & Contreras S. (2018). Una Mirada a la calidad de vida y salud de las educadoras de párvulos. *Revista ciencia y trabajo*, 20(61), pp. 42-47. Recuperado desde: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n61/0718-2449-cyt-20-61-00042.pdf>
- Hernández I., Lumbreras M., Méndez P., Rojas E., Cervantes M., & Juárez C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Revista Salud pública de México*, 59(2), pp. 183 – 192. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/106/10650931017.pdf>
- González, P., Peiró J., Bravo M. (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo (161-186). Madrid, España: Síntesis.
- Goergen, C., Pauli, J., Cerutti, P., & Perin, M. (2018). The organizations. Justice, trust and retaliatory attitude: a study in a company in the metal-mechanic sector. *Cuadernos de Administración*, 34(62), pp. 33-49. Recuperado desde:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.ED0A9D&lang=es&site=eds-live>.

- Gorgas, J., Cardiel, N. y Zamorano, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de ciencias*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Greenberg, J. (1987). Una taxonomía de las teorías de justicia organizacional. *Academy of Management Review*, 12 (1), pp. 9-22. Recuperado desde:  
[http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Justice/Greenberg\\_1987\\_A\\_taxonomy\\_of\\_org\\_justice\\_theories.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf)
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), pp. 399-432. Recuperado desde:  
[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=351460&pid=S0874-2049200000020001000027&lng=en#c0](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=351460&pid=S0874-2049200000020001000027&lng=en#c0)
- Guerrero, J., Cañedo, R., Salman, E., Cruz, Y., Pérez, G. & Rodríguez, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*, 14(2), pp. 1-30. Recuperado desde:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102494352006000200005&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352006000200005&lang=es)
- Harter, J., Schmidt, F. & Keyes, C. (2003). Bienestar en el lugar de trabajo y su relación con los resultados empresariales: una revisión de los estudios. *American Psychological Association*, pp. 205-224. Recuperado desde:  
<http://dx.doi.org/10.1037/10594-009>
- Hemingway, M. A y Smith, C. S (1999) Clima organizacional y estresores ocupacionales como predictores de conductas de abstinencia y lesiones en enfermeras. *Journal of Occupational and Organizational*, pp. 285-299. Recuperado desde:  
<https://doi.org/10.1348/096317999166680>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Hipólito M., Masson V., Monteiro M. & Gutiérrez G. (2017). Quality of working life: assessment of intervention studies. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 70(1), pp. 178-86. Recuperado desde:  
[http://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/en\\_0034-7167-reben-70-01-0189.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/en_0034-7167-reben-70-01-0189.pdf)

- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*, (Tesis para optar al grado de Maestría en la Universidad Católica de Colombia, España). Recuperado de:  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONAL%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Infante, L. (2015). “*Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera*. (Tesis para obtener el grado de magíster en Administración con Énfasis en Negocios San Luis Potosí, México). Recuperado de:  
<file:///D:/administracion/IX%20CICLO/TESIS/TESIS%20INTERNACIONAL%20POTOSI.pdf>
- Info Capital humano (2019). La calidad de vida y su impacto en el desempeño de los colaboradores. Recuperado desde:  
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-calidad-de-vida-y-su-impacto-en-el-desempeno-de-los-colaboradores/>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Recuperado desde:  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Martínez, L., Oviedo, O. & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), pp. 542-560. Recuperado desde:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01205552201300030006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01205552201300030006&lng=en&tlng=es).
- Mladinic, A. e Isla, A. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psikyhe*. Recuperado desde:  
<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428>
- Nery, V., Neiva, E., & Mendonça, H. (2016). The impact of the changing context and the organizational justice on employee well-being. *Revista Paidéia*, 26(65), pp. 317-324. Recuperado desde:  
<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v26n65/1982-4327-paideia-26-65-0317.pdf>
- Palací, F. (2004). *Psicología de la organización*. México DF, México: Pearson.

- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), pp. 97-120. Recuperado desde: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018610422014000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422014000200005&lng=es&tlng=es)
- Quintero, L. (2018). *Justicia organizacional y calidad de vida laboral: un estudio en el sector minero en Colombia*, (Tesis para obtener el grado de magíster en Dirección en la Universidad del Rosario Bogotá D.F, Colombia). Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18938>
- Restrepo, F. & López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), pp. 55-63. Recuperado desde: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012046452013000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452013000100007&lng=en&tlng=es).
- Rodríguez, R., Martínez, M. & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), pp. 961-974. Recuperado desde: <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>
- Salas-Roldan, V., Gomes-da Costa, J., de Aquino-Cabral, A., Batista-de Lima, T. & Dias-Pedro, S. (2018) Organizational retaliation, justice perception and satisfaction with work: Fortaleza, Ceará, Brasil. *Dimensión Empresarial*, 16(1), pp. 93-115. Recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00093.pdf>
- Salgado, J. & Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES Psychology*, 11(1), pp. 69-89. Recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v11n1/2011-3080-cesp-11-01-00069.pdf>
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Revista Psicothema*. 14 (4), pp. 828-836. Recuperado desde: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Shkoler, O. & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work

- misbehavior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(2), pp. 157-164. Recuperado desde:  
<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>
- Spector, P. E. (2005). Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 26(1), pp. 57-58. Recuperado desde:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.297>
- Tziner, A., Oren L., Bar, Y. & Kadosh, G. (2011). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(1), pp. 67-72. Recuperado desde:  
<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n1/v27n1a07.pdf>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), pp. 180-186. Recuperado desde:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202018000100180&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100180&lng=es&tlng=es).
- Zapata, M., David, D., Espinal, F., Linet, K. & Rodríguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y vigilancia de una Universidad del Sur Occidente Colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), pp. 235-244. Recuperado desde:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2017000300235&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000300235&lng=es&tlng=es)
- Zavala, M., Quintana, K., Paravic, T. & Carrillo, K. (2016). Quality of life in the workplace for nursing staff at public. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 24(1), pp. 1-8. Recuperado desde:  
<https://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/0104-1169-rlae-24-02713.pdf>
- Zepeda, F. (2017). *Psicología organizacional*. (2ª ed.). México DF, México: Pearson.

## ANEXOS

### Anexo 01: Instrumento de medición

#### CUESTIONARIO SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimado (a)

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.” por ello se pide su colaboración marcando con una “X” la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

| INDICADORES                   |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>  |  |   |   |   |   |   |
| 1                             | Tus recompensas son resultado del esfuerzo que has puesto en tu trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2                             | Tus recompensas concuerdan con el trabajo que realizas.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3                             | Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4                             | Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b> |  |   |   |   |   |   |
| 5                             | Has sido capaz de expresar tus puntos de vista ante los procedimientos utilizados para darte recompensas.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6                             | Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas en tu organización.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7                             | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8                             | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9                             | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10                            | Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                               |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 11                            | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>JUSTICIA INTERPERSONAL</b> |   |   |   |   |   |   |
| 12                            | Tus superiores te han tratado de manera educada.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13                            | Tus superiores te han tratado con dignidad.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14                            | En tu organización te han tratado con respeto.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15                            | En tu trabajo evitan chismes o comentarios inapropiados.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>JUSTICIA INFORMACIONAL</b> |   |   |   |   |   |   |
| 16                            | En tu organización han sido sinceros en la comunicación contigo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17                            | Tus superiores te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizan para recompensarte por tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18                            | Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19                            | Tus superiores te han comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20                            | En tu organización tienen en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado (a)

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.” por ello se pide su colaboración marcando con una “X” la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

### OPCIONES DE RESPUESTA:

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

| INDICADORES |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|--|---|---|---|---|---|
| 6           | Siente satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19          | Siente satisfacción con respecto al trato que recibe de sus superiores.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26          | Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27          | Le dan a conocer la forma en que se evalúa su trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28          | Recibe los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44          | A su jefe inmediato le interesa la calidad de vida de sus trabajadores.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45          | Su jefe inmediato se interesa por la satisfacción laboral de los trabajadores.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46          | Su jefe inmediato conoce y busca estrategias para resolver los problemas de su área laboral.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47          | Cuenta con el reconocimiento de su jefe inmediato cuando realiza adecuadamente su trabajo.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48          | Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 49                                      | Cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo, su jefe está en disposición de apoyarlo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50                                      | Recibe retroalimentación de sus superiores después que evalúan su trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51                                      | En su institución se reconoce la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52                                      | Considero que tengo libertad para expresar mi opinión en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Seguridad en el trabajo</b>          |   |   |   |   |   |   |
| 5                                       | El área en que trabajo cuenta con servicios médicos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7                                       | Estoy satisfecho con la seguridad y tranquilidad que me brinda la institución.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8                                       | Estoy satisfecho con las capacitaciones y actualizaciones de cursos que brinda la institución   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9                                       | En la institución existe equipos de protección en caso ocurra algún desastre natural.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10                                      | Siento satisfacción con respecto al plan de jubilación de mi organización.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11                                      | Las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son adecuadas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12                                      | Las oportunidades de actualización que me brinda la institución son idóneas.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13                                      | El tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es adecuado.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29                                      | Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30                                      | Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31                                      | Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32                                      | En mi institución se respetan los derechos laborales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61                                      | En mi trabajo se realizan periódicamente exámenes de salud.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63                                      | Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72                                      | Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Integración al puesto de trabajo</b> |   |   |   |   |   |   |
| 18                                      | Estoy de acuerdo con el sistema de seguridad social al que estoy afiliado.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32                                      | En la institución existe el trato por igual con todos los colaboradores.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 36  | Estoy conforme con las oportunidades que brinda la institución para mi desarrollo profesional.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37  | Me siento motivado en mi trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39  | Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40  | Busco los mecanismos para quitar obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41  | Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42  | Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43  | Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65  | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Satisfacción por el trabajo</b>            |   |   |   |   |   |   |
| 1   | Estoy de acuerdo con la forma de contratación con la que cuento.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2   | Considero adecuada la duración de mi jornada de trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3   | Estoy conforme con el turno de trabajo que tengo asignado.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4   | La cantidad de trabajo que realizo es la adecuada.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14  | Tengo un grado de satisfacción alto por trabajar en esta institución a comparación con los demás.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15  | Estoy de acuerdo con las funciones que desempeño en esta institución.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16  | Empleo mis habilidades y potenciales en el trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17  | Me siento comprometido con la realización de todas las tareas que se me asignan.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20  | Me brindan la oportunidad para demostrar mi creatividad e iniciativa.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21  | Otras personas de la institución reconocen mi trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22  | Siento un grado de satisfacción por mi desempeño profesional.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Bienestar logrado a través del trabajo</b> |   |   |   |   |   |   |
| 23  | Estoy conforme con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24  | Las dimensiones y distribución de mi vivienda son adecuadas, relacionándolos al tamaño de mi familia.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34  | Me siento identificado con los objetivos de la institución  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35  | Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 38  | Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59  | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60  | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62  | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66  | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71  | Desde mi perspectiva mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73  | Tengo compromiso para lograr mis objetivos en el trabajo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Desarrollo personal del trabajador</b> |   |   |   |   |   |   |
| 53  | Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54  | Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64  | Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67  | Considero que mis logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68  | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69  | Mi empleo me ha permitido obtener la vivienda con que cuento.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70  | Mi trabajo me brinda el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74  | Tengo un alto grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Administración del tiempo libre</b>    |   |   |   |   |   |   |
| 25  | Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa.  |   |   |   |   |   |
| 55  | Empleo mis horas de libre disponibilidad para terminar los trabajos pendientes de la institución.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56  | Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57  | Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58  | Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 02: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA RÉPUBLICA DE GUATEMALA, LIMA  |   |  |                                     |  |  |  |  |   |
|--|---|--|-------------------------------------|--|--|--|--|---|
| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPOTESIS  | VARIABLES E INDICADORES             |  |  |  |  |   |
| PROBLEMA GENERAL   | OBJETIVO GENERAL  | HIPOTESIS GENERAL  | VARIABLE 1: JUSTICIA ORGANIZACIONAL |  |  |  |  |   |
|  |   |  | DIMENSIONES                         | INDICADORES  | ITEMS  | ESCALA DE VALOR  | RANGO                                    |   |
| ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima?  | Determinar qué relación existe entre justicia organizacional y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.  | Existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima  | Justicia distributiva               | Recompensas reflejan los esfuerzos en el cargo.  | 1  | 1. Nunca<br>2. Casi Nunca<br>3. A veces<br>4. Casi Siempre<br>5. Siempre | 1. Deficiente<br>2. Regular<br>3. Óptimo |   |
|  |   |  |                                     | Primas por el desenvolvimiento laboral son adecuadas.  | 2  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Distinciones por la colaboración a la organización.  | 3  |  |  |   |
|  |   |  | Justicia procedimental              | Contribuciones justas...   | 4  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Posibilidad de expresar  | 5  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Posibilidad de influencia  | 6  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Aplicación permanente de instrucciones   | 7  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Aplicación nula de procedimiento   | 8  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Información precisa  | 9  |  |  |   |
|  |   |  |                                     | solicitar recompensas  | 10   |  |  |   |
|  |   |  |                                     | modelos éticos como la base de procedimientos  | 11   |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Justicia interpersonal   | Trato adecuado   |  | 12                                       |   |
|  |   |  |                                     |  | Trato merecedor  |  | 13                                       |   |
|  |   |  |                                     |  | Trato estimable  |  | 14                                       |   |
|  |   |  | Intervenciones adecuadas            |  | 15   |  |  |   |
|  |   |  | Justicia informacional              | Transparencia en la comunicación   | 16   |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Ilustración precisa  | 17, 18   |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Oportunidad de esclarecimiento   | 19   |  |  |   |
|  |   |  |                                     | Comunicación basada en necesidades.  | 20   |  |  |   |
|  |   |  |                                     |  |  |  |  |   |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS  | OBJETIVOS ESPECIFICOS   | HIPOTESIS ESPECIFICAS  | VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL |  |  |  |  |   |
|  |   |  | DIMENSIONES                         | INDICADORES  | ITEMS  | ESCALA   |  |   |
| ¿Qué relación existe entre justicia procedimental y calidad de vida laboral? ¿Qué relación existe entre justicia distributiva y calidad de vida laboral? ¿Qué relación existe entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral? ¿Qué relación existe entre justicia informacional y calidad de vida laboral? | Identificar la relación que existe entre justicia procedimental y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Identificar la relación que existe entre justicia distributiva y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Identificar la relación que existe entre justicia interpersonal y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima.; Identificar la relación que existe entre justicia informacional y la calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. | Existe relación entre justicia procedimental y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia distributiva y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia interpersonal y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima; Existe relación entre justicia informacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima. | Soporte institucional               | procesos de trabajo supervisión y monitoreo apoyo de los directores evaluación permanente ascensos autonomía | 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52   | 1. Nunca<br>2. Casi Nunca<br>3. A veces<br>4. Casi Siempre<br>5. Siempre |  |   |
|  |   |  |                                     | Seguridad en el trabajo  | procedimientos del trabajo remuneraciones o ingresos recursos para el trabajo derechos laborales capacitación        |  |  | 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72        |
|  |   |  | Integración en el puesto            |  | pertinencia Motivación Ambiente laboral  |  |  | 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65                   |
|  |   |  |                                     | Satisfacción por el trabajo  | dedicación al trabajo Orgullo por la institución Participación en el trabajo Autonomía Reconocimiento Autovaloración |  |  | 1,2,3,4,14,15,16,17,20,21,22                    |
|  |   |  | Bienestar obtenida                  |  | Identificación con la organización Beneficios Disfrute de la labor realizada Vivienda Digna Salud Nutrición          |  |  | 23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73                |
|  |   |  |                                     |  | Desarrollo individual  |  |  | Logros Expectativas de mejora Seguridad laboral |
|  |   |  | Disposición en el tiempo libre      |  |  |  |  | Uso de tiempo Libre                             |
|  |   |  |                                     |  | Equilibrio entre trabajo y familia   |  |  | 25,55,56,57,58                                  |

## VARIABLE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

### A. NOMBRE:

Escala de Justicia Organizacional de Colquitt, en su versión en español.

### B. OBJETIVOS:

La siguiente escala tiene como finalidad diagnosticar de manera individual las percepciones de justicia organizacional de los trabajadores de una Institución Educativa pública, presenta cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, informativa e interpersonal.

### C. AUTORES:

Escala original de Colquitt, Jason.

### D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Barcena Velasquez, Magaly y Luque Solis, María Elena.

### E. ADMINISTRACIÓN:

Individual.

### F. DURACIÓN:

20 minutos

### G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del área administrativa y pedagógica de la IE N° 022 “República de Guatemala”

### H. TÉCNICA:

- Observación
- Escala

## VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

### A. NOMBRE:

CVT - GOHISALO Escala de medición de calidad de vida laboral.

### B. OBJETIVOS:

La presente escala tiene como objetivo diagnosticar de manera individual las percepciones de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Institución Educativa REPUBLICA DE GUATEMALA, presenta siete dimensiones: Soporte institucional, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador, Administración del tiempo libre.

### C. AUTORES:

Escala original de Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano.

### D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Barcena Velasquez, Magaly y Luque Solis, María Elena.

### E. ADMINISTRACIÓN:

Individual.

### F. DURACIÓN:

20 minutos

### G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores del área administrativa y pedagógica de la IE N° 022 “República de Guatemala”

### H. TÉCNICA:

- Observación
- Escala

Anexo 04: Validación de jueces



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide justicia organizacional**

**Cuestionario sobre justicia organizacional**

| N°   | DIMENSIONES / Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|  |  | M                        | D | A | M | M                       | D | A | M | M                     | D | A | M |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>  |  |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Tus recompensas son resultado del esfuerzo que has puesto en tu trabajo.   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 2  | Tus recompensas concuerdan con el trabajo que realizas.  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 3  | Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 4  | Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b> |  |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 5  | Has sido capaz de expresar tus puntos de vista ante los procedimientos utilizados para darte recompensas.              |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 6  | Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas en tu organización.  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 7  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados) |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 8  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)                          |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 9  | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva.   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 10   | Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces.   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |
| 11   | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales.                                  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   | ✓ |                       |   |   | ✓ |             |



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| N°   | DIMENSIONES / Items   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sugerencias |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 3: JUSTICIA INTERPERSONAL</b> |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 12   | Tus superiores te han tratado de manera educada.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 13   | Tus superiores te han tratado con dignidad.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 14   | En tu organización te han tratado con respeto.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 15   | En tu trabajo evitan chismes o comentarios inapropiados.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: JUSTICIA INFORMACIONAL</b> |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 16   | En tu organización han sido sinceros en la comunicación contigo.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 17   | Tus superiores te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizan para recompensarte por tu trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 18   | Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables.                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 19   | Tus superiores te han comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |
| 20   | En tu organización tienen en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos.      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |             |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RITA VILLAVICENCIO ROSAS CORONADO    DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

19 de setiembre del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Cuestionario sobre calidad de vida laboral

| N°   | DIMENSIONES / Items   | Pertinencia <sup>a</sup> |        |        | Relevancia <sup>a</sup> |        |        | Claridad <sup>a</sup> |        |        | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|-------------|
|  |   | M<br>D                   | D<br>A | A<br>A | M<br>D                  | D<br>A | A<br>A | M<br>D                | D<br>A | A<br>A |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el empleo</b> |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 6  | Siente satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo.                                       |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 19   | Siente satisfacción con respecto al trato que recibe de sus superiores.   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 26   | Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo.                                |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 27   | Le dan a conocer la forma en que se evalúa su trabajo   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 28   | Recibe los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.                                     |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 44   | A su jefe inmediato le interesa la calidad de vida de sus trabajadores.   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 45   | Su jefe inmediato se interesa por la satisfacción laboral de los trabajadores.                                    |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 46   | Su jefe inmediato conoce y busca estrategias para resolver los problemas de su área laboral.                      |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 47   | Cuenta con el reconocimiento de su jefe inmediato cuando realiza adecuadamente su trabajo.                        |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 48   | Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.                |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 49   | Cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo, su jefe está en disposición de apoyarlo.           |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 50   | Recibe retroalimentación de sus superiores después que evalúan su trabajo.  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 51   | En su institución se reconoce la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.                         |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 52   | Considero que tengo libertad para expresar mi opinión en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes. |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |   |  |  |  |   | Sugerencias |
|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|---|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo</b> |   |  |  |   |  |   |  |  |  |   |             |
| 5   | El área en que trabajo cuenta con servicios médicos.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 7   | Estoy satisfecho con la seguridad y tranquilidad que me brinda la institución.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 8   | Estoy satisfecho con las capacitaciones y actualizaciones de cursos que brinda la institución   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 9   | En la institución existe equipos de protección en caso ocurra algún desastre natural.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 10  | Siento satisfacción con respecto al plan de jubilación de mi organización.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 11  | Las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son adecuadas.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 12  | Las oportunidades de actualización que me brinda la institución son idóneas.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 13  | El tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es adecuado.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 29  | Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 30  | Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.                                |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 31  | Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.                                |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 32  | En mi institución se respetan los derechos laborales.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 61  | En mi trabajo se realizan periódicamente exámenes de salud.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 63  | Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias.                                |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 72  | Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. |  |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |   |  |  |  |   | Sugerencias |



| DIMENSIÓN 3: Integración al puesto de trabajo |   |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |  |  |   |             |
|---|---|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|---|-------------|
| 18  | Estoy de acuerdo con el sistema de seguridad social al que estoy afiliado.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 32  | En la institución existe el trato por igual con todos los colaboradores.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 36  | Estoy conforme con las oportunidades que brinda la institución para mi desarrollo profesional.                            |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 37  | Me siento motivado en mi trabajo.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 39  | Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 40  | Busco los mecanismos para quitar obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.               |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 41  | Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.               |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 42  | Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                         |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 43  | Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas. |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 65  | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.        |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ | Sugerencias |
|   | DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 1   | Estoy de acuerdo con la forma de contratación con la que cuento.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 2   | Considero adecuada la duración de mi jornada de trabajo.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 3   | Estoy conforme con el turno de trabajo que tengo asignado.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 4   | La cantidad de trabajo que realizo es la adecuada.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 14  | Tengo un grado de satisfacción alto por trabajar en esta institución a comparación con los demás.                         |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 15  | Estoy de acuerdo con las funciones que desempeño en esta institución.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 16  | Empleo mis habilidades y potenciales en el trabajo.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 17  | Me siento comprometido con la realización de todas las tareas que se me asignan.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |
| 20  | Me brindan la oportunidad para demostrar mi creatividad e iniciativa.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  |  | ✓ |             |



|    |   |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |                    |
|----|---|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--------------------|
| 21 | Otras personas de la institución reconocen mi trabajo.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 22 | Siento un grado de satisfacción por mi desempeño profesional.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| N° | <b>DIMENSIONES / Items</b>  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Integración al puesto de trabajo</b>  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |                    |
| 23 | Estoy conforme con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 24 | Las dimensiones y distribución de mi vivienda son adecuadas, relacionándolos al tamaño de mi familia.                   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 34 | Me siento identificado con los objetivos de la institución  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 35 | Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 38 | Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.                                       |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 59 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.                   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 60 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.                 |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 62 | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 66 | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.                                   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 71 | Desde mi perspectiva mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.                                |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 73 | Tengo compromiso para lograr mis objetivos en el trabajo.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| N° | <b>DIMENSIONES / Items</b>  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal del trabajador</b>  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |                    |
| 53 | Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.                   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 54 | Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 64 | Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.                              |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 67 | Considero que mis logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución.                                 |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 68 | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.  |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 69 | Mi empleo me ha permitido obtener la vivienda con que cuento.   |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |
| 70 | Mi trabajo me brinda el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. |  |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓                  |



|    |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |             |
|----|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|-------------|
| 74 | Tengo un alto grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución.                           |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |
| N° | DIMENSIONES / ítems  |  |  |  |   |  |  |   |  |  | Sugerencias |
|    | DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre   |  |  |  |   |  |  |   |  |  |             |
| 25 | Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa.   |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |
| 55 | Empleo mis horas de libre disponibilidad para terminar los trabajos pendientes de la institución.              |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |
| 56 | Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.                                       |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |
| 57 | Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.                    |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |
| 58 | Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) |  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  | ✓           |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICENCIO RAMON CONRADO        DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

19 de setiembre del 2019

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide justicia organizacional**

**Cuestionario sobre justicia organizacional**

| N°   | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |        |        | Relevancia <sup>2</sup> |        |        | Claridad <sup>3</sup> |        |        | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|-------------|
|  |  | M<br>D                   | D<br>A | A<br>A | M<br>D                  | D<br>A | A<br>A | M<br>D                | D<br>A | A<br>A |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>  |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 1  | Tus recompensas son resultado del esfuerzo que has puesto en tu trabajo.   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 2  | Tus recompensas concuerdan con el trabajo que realizas.  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 3  | Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 4  | Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b> |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 5  | Has sido capaz de expresar tus puntos de vista ante los procedimientos utilizados para darte recompensas.              |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 6  | Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas en tu organización.  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 7  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados) |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 8  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)                          |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 9  | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva.   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 10   | Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces.   |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |
| 11   | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales.                                  |                          |        | ✓      |                         |        | ✓      |                       |        | ✓      |             |





Cuestionario sobre calidad de vida laboral

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|  |   | M                        | D | A | M | M                       | D | A | M | M                     | D | A | M |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el empleo</b> |   |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 6  | Siente satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo.                                       |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 19   | Siente satisfacción con respecto al trato que recibe de sus superiores.   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 26   | Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo.                                |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 27   | Le dan a conocer la forma en que se evalúa su trabajo   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 28   | Recibe los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.                                     |                          |   |   |   |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 44   | A su jefe inmediato le interesa la calidad de vida de sus trabajadores.   |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 45   | Su jefe inmediato se interesa por la satisfacción laboral de los trabajadores.                                    |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 46   | Su jefe inmediato conoce y busca estrategias para resolver los problemas de su área laboral.                      |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 47   | Cuenta con el reconocimiento de su jefe inmediato cuando realiza adecuadamente su trabajo.                        |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 48   | Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.                |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 49   | Cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo, su jefe está en disposición de apoyarlo.           |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 50   | Recibe retroalimentación de sus superiores después que evalúan su trabajo.  |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 51   | En su institución se reconoce la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.                         |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |
| 52   | Considero que tengo libertad para expresar mi opinión en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes. |                          |   |   | ✓ |                         |   |   |   | ✓                     |   |   | ✓ |             |



| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |   | Sugerencias |
|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|---|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo</b> |   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |   |             |
| 5   | El área en que trabajo cuenta con servicios médicos.  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 7   | Estoy satisfecho con la seguridad y tranquilidad que me brinda la institución.  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 8   | Estoy satisfecho con las capacitaciones y actualizaciones de cursos que brinda la institución   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 9   | En la institución existe equipos de protección en caso ocurra algún desastre natural.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 10  | Siento satisfacción con respecto al plan de jubilación de mi organización.  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 11  | Las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son adecuadas.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 12  | Las oportunidades de actualización que me brinda la institución son idóneas.  |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 13  | El tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es adecuado.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 29  | Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 30  | Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.                                |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 31  | Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.                                |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 32  | En mi institución se respetan los derechos laborales.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 61  | En mi trabajo se realizan periódicamente exámenes de salud.   |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 63  | Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias.                                |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| 72  | Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. |  |  | ✓ |  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |             |
| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |   | Sugerencias |





|    |   |  |  |   |  |   |  |   |                    |
|----|---|--|--|---|--|---|--|---|--------------------|
| 21 | Otras personas de la institución reconocen mi trabajo.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 22 | Siento un grado de satisfacción por mi desempeño profesional.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |  |   |  |   |  |   | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Integración al puesto de trabajo</b>  |  |  |   |  |   |  |   |                    |
| 23 | Estoy conforme con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 24 | Las dimensiones y distribución de mi vivienda son adecuadas, relacionándolos al tamaño de mi familia.                   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 34 | Me siento identificado con los objetivos de la institución  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 35 | Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 38 | Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.                                       |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 59 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.                   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 60 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.                 |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 62 | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 66 | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.                                   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 71 | Desde mi perspectiva mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.                                |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 73 | Tengo compromiso para lograr mis objetivos en el trabajo.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |  |   |  |   |  |   | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal del trabajador</b>  |  |  |   |  |   |  |   |                    |
| 53 | Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.                   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 54 | Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 64 | Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.                              |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 67 | Considero que mis logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución.                                 |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 68 | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 69 | Mi empleo me ha permitido obtener la vivienda con que cuento.   |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |
| 70 | Mi trabajo me brinda el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |                    |



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide justicia organizacional**

**Cuestionario sobre justicia organizacional**

| N°   | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>1</sup> |   |   |   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|  |  | M                        | D | A | M | M                       | D | A | M | M                     | D | A | M |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>  |  |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Tus recompensas son resultado del esfuerzo que has puesto en tu trabajo.   |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 2  | Tus recompensas concuerdan con el trabajo que realizas.  |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 3  | Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.  |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 4  | Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.  |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b> |  |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 5  | Has sido capaz de expresar tus puntos de vista ante los procedimientos utilizados para darte recompensas.              |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 6  | Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas en tu organización.  |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 7  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados) |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 8  | Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)                          |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 9  | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva.   |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 10   | Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces.   |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |
| 11   | Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales.                                  |                          |   |   | / |                         |   |   | / |                       |   |   | / |             |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| N°   | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |   |  |   |  | Sugerencias |
|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 3: JUSTICIA INTERPERSONAL</b> |   |  |  |   |  |   |  |   |  |             |
| 12   | Tus superiores te han tratado de manera educada.  |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 13   | Tus superiores te han tratado con dignidad.   |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 14   | En tu organización te han tratado con respeto.  |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 15   | En tu trabajo evitan chismes o comentarios inapropiados.  |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: JUSTICIA INFORMACIONAL</b> |   |  |  |   |  |   |  |   |  |             |
| 16   | En tu organización han sido sinceros en la comunicación contigo.  |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 17   | Tus superiores te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizan para recompensarte por tu trabajo. |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 18   | Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables.                       |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 19   | Tus superiores te han comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.                         |  |  | / |  | / |  | / |  |             |
| 20   | En tu organización tienen en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos.      |  |  | / |  | / |  | / |  |             |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PACORA, JESÚS   DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMARIO

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

18 de setiembre del 2019



Firma del Experto Informante.



Cuestionario sobre calidad de vida laboral

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia' |        |        | Relevancia' |        |        | Claridad' |        |        | Sugerencias |
|--|---|--------------|--------|--------|-------------|--------|--------|-----------|--------|--------|-------------|
|  |   | M<br>D       | D<br>A | A<br>A | M<br>D      | D<br>A | A<br>A | M<br>D    | D<br>A | A<br>A |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el empleo</b> |   |              |        |        |             |        |        |           |        |        |             |
| 6  | Siente satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo.                                       |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 19   | Siente satisfacción con respecto al trato que recibe de sus superiores.   |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 26   | Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo.                                |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 27   | Le dan a conocer la forma en que se evalúa su trabajo   |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 28   | Recibe los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.                                     |              |        |        |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 44   | A su jefe inmediato le interesa la calidad de vida de sus trabajadores.   |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 45   | Su jefe inmediato se interesa por la satisfacción laboral de los trabajadores.                                    |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 46   | Su jefe inmediato conoce y busca estrategias para resolver los problemas de su área laboral.                      |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 47   | Cuenta con el reconocimiento de su jefe inmediato cuando realiza adecuadamente su trabajo.                        |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 48   | Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.                |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 49   | Cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo, su jefe está en disposición de apoyarlo.           |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 50   | Recibe retroalimentación de sus superiores después que evalúan su trabajo.  |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 51   | En su institución se reconoce la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.                         |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |
| 52   | Considero que tengo libertad para expresar mi opinión en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes. |              |        | ✓      |             |        |        | ✓         |        | ✓      |             |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |   |  |   |  |  |  |  | Sugerencias |
|---|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo</b> |   |  |  |   |  |   |  |   |  |  |  |  |             |
| 5   | El área en que trabajo cuenta con servicios médicos.  |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 7   | Estoy satisfecho con la seguridad y tranquilidad que me brinda la institución.  |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 8   | Estoy satisfecho con las capacitaciones y actualizaciones de cursos que brinda la institución   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 9   | En la institución existe equipos de protección en caso ocurra algún desastre natural.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 10  | Siento satisfacción con respecto al plan de jubilación de mi organización.  |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 11  | Las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son adecuadas.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 12  | Las oportunidades de actualización que me brinda la institución son idóneas.  |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 13  | El tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es adecuado.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 29  | Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 30  | Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.                                |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 31  | Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.                                |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 32  | En mi institución se respetan los derechos laborales.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 61  | En mi trabajo se realizan periódicamente exámenes de salud.   |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 63  | Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.                                |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| 72  | Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. |  |  | / |  | / |  | / |  |  |  |  |             |
| N°  | DIMENSIONES / ítems   |  |  |   |  |   |  |   |  |  |  |  | Sugerencias |



| DIMENSIÓN 3: Integración al puesto de trabajo |   |  |  |  |   |  |   |  |  |             |
|---|---|--|--|--|---|--|---|--|--|-------------|
| 18  | Estoy de acuerdo con el sistema de seguridad social el que estoy afiliado.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 32  | En la institución existe el trato por igual con todos los colaboradores.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 36  | Estoy conforme con las oportunidades que brinda la institución para mi desarrollo profesional.                            |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 37  | Me siento motivado en mi trabajo.   |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 39  | Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 40  | Busco los mecanismos para quitar obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.               |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 41  | Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.               |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 42  | Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                         |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 43  | Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas. |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 65  | Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.        |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| N°  | DIMENSIONES / Items   |  |  |  |   |  |   |  |  | Sugerencias |
| DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo      |   |  |  |  |   |  |   |  |  |             |
| 1   | Estoy de acuerdo con la forma de contratación con la que cuento.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 2   | Considero adecuada la duración de mi jornada de trabajo.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 3   | Estoy conforme con el turno de trabajo que tengo asignado.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 4   | La cantidad de trabajo que realizo es la adecuada.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 14  | Tengo un grado de satisfacción alto por trabajar en esta institución a comparación con los demás.                         |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 15  | Estoy de acuerdo con las funciones que desempeño en esta institución.   |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 16  | Empleo mis habilidades y potenciales en el trabajo.   |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 17  | Me siento comprometido con la realización de todas las tareas que se me asignan.  |  |  |  | / |  | / |  |  |             |
| 20  | Me brindan la oportunidad para demostrar mi creatividad e iniciativa.   |  |  |  | / |  | / |  |  |             |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

|    |   |  |  |  |   |  |  |   |  |  |   |                    |
|----|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--------------------|
| 21 | Otras personas de la institución reconocen mi trabajo.  |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 22 | Siento un grado de satisfacción por mi desempeño profesional.   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |   | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Integración al puesto de trabajo</b>  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |   |                    |
| 23 | Estoy conforme con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda.  |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 24 | Las dimensiones y distribución de mi vivienda son adecuadas, relacionándolos al tamaño de mi familia.                   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 34 | Me siento identificado con los objetivos de la institución  |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 35 | Percebo que mi trabajo es útil para otras personas.   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 38 | Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.                                       |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 59 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.                   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 60 | Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.                 |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 62 | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.  |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 66 | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.                                   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 71 | Desde mi perspectiva mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.                                |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 73 | Tengo compromiso para lograr mis objetivos en el trabajo.   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |   | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal del trabajador</b>  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |   |                    |
| 53 | Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.                   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 54 | Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 64 | Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.                              |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 67 | Considero que mis logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución.                                 |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 68 | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.  |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 69 | Mi empleo me ha permitido obtener la vivienda con que cuento.   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |
| 70 | Mi trabajo me brinda el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. |  |  |  | / |  |  | / |  |  | / |                    |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

|    |  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |                    |
|----|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--------------------|
| 74 | Tengo un alto grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución.                           |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>   |  |  |  |   |  |  |   |  |  | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre</b>  |  |  |  |   |  |  |   |  |  |                    |
| 25 | Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa.   |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |
| 55 | Empleo mis horas de libre disponibilidad para terminar los trabajos pendientes de la institución.              |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |
| 56 | Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.                                       |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |
| 57 | Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.                    |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |
| 58 | Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) |  |  |  | / |  |  | / |  |  | /                  |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PAVONA, SESÚS    DNI: 062-53522

Especialidad del validador: TEMÁTICO

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de setiembre del 2019



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Anexo 05: Detalle de confiabilidad

### Estadísticas de total de elemento

|  | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|--|--|--|--|--|
| Tus recompensas son resultado del esfuerzo que has puesto en tu trabajo.   | 61,13  | 100,845  | ,468   | ,852   |
| Tus recompensas concuerdan con el trabajo que realizas.  | 61,51  | 95,074   | ,680   | ,842   |
| Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización.  | 61,40  | 100,473  | ,597   | ,848   |
| Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño.  | 61,67  | 100,545  | ,622   | ,847   |
| Has sido capaz de expresar tus puntos de vista ante los procedimientos utilizados para darte recompensas.              | 61,44  | 105,389  | ,270   | ,859   |
| Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas en tu organización.  | 61,78  | 98,404   | ,501   | ,851   |
| Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados) | 61,60  | 103,018  | ,449   | ,853   |
| Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)                          | 61,71  | 97,392   | ,637   | ,845   |
| Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva.   | 61,64  | 92,416   | ,758   | ,838   |
| Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces.   | 62,09  | 99,719   | ,501   | ,850   |

|   |       |         |       |      |
|---|-------|---------|-------|------|
| Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales.                             | 61,78 | 91,086  | ,783  | ,836 |
| Tus superiores te han tratado de manera educada.  | 60,87 | 99,436  | ,552  | ,848 |
| Tus superiores te han tratado con dignidad.   | 60,58 | 108,477 | ,248  | ,859 |
| En tu organización te han tratado con respeto.  | 60,27 | 112,291 | -,058 | ,865 |
| En tu trabajo evitan chismes o comentarios inapropiados.  | 61,33 | 108,273 | ,127  | ,865 |
| En tu organización han sido sinceros en la comunicación contigo.  | 61,42 | 96,477  | ,529  | ,849 |
| Tus superiores te han explicado detalladamente los procedimientos que utilizan para recompensarte por tu trabajo. | 61,84 | 99,453  | ,683  | ,845 |
| Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables.                       | 62,18 | 97,059  | ,659  | ,844 |
| Tus superiores te han comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.                         | 61,36 | 114,553 | -,193 | ,872 |
| En tu organización tienen en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos.      | 61,07 | 114,564 | -,178 | ,874 |

### Estadísticas de total de elemento

| Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|---|--|---|
|--|---|--|---|

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| Siente satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo.                             | 242,16 | 1206,602 | ,621 | ,945 |
| Siente satisfacción con respecto al trato que recibe de sus superiores.                                 | 241,61 | 1198,940 | ,742 | ,944 |
| Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo.                      | 241,91 | 1216,922 | ,570 | ,945 |
| Le dan a conocer la forma en que se evalúa su trabajo   | 242,32 | 1209,524 | ,599 | ,945 |
| Recibe los resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación.                           | 242,18 | 1196,896 | ,647 | ,944 |
| A su jefe inmediato le interesa la calidad de vida de sus trabajadores.                                 | 242,11 | 1209,591 | ,615 | ,945 |
| Su jefe inmediato se interesa por la satisfacción laboral de los trabajadores.                          | 242,18 | 1205,780 | ,670 | ,944 |
| Su jefe inmediato conoce y busca estrategias para resolver los problemas de su área laboral.            | 242,27 | 1214,622 | ,599 | ,945 |
| Cuenta con el reconocimiento de su jefe inmediato cuando realiza adecuadamente su trabajo.              | 242,23 | 1219,901 | ,559 | ,945 |
| Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.      | 242,16 | 1235,532 | ,348 | ,946 |
| Cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo, su jefe está en disposición de apoyarlo. | 242,07 | 1238,809 | ,262 | ,946 |
| Recibe retroalimentación de sus superiores después que evalúan su trabajo.                              | 242,43 | 1208,158 | ,637 | ,944 |

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| En su institución se reconoce la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.                         | 242,91 | 1237,433 | ,233 | ,946 |
| Considero que tengo libertad para expresar mi opinión en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes. | 242,32 | 1210,734 | ,518 | ,945 |
| El área en que trabajo cuenta con servicios médicos.  | 243,89 | 1251,964 | ,076 | ,947 |
| Estoy satisfecho con la seguridad y tranquilidad que me brinda la institución.                                    | 243,09 | 1225,852 | ,501 | ,945 |
| Estoy satisfecho con las capacitaciones y actualizaciones de cursos que brinda la institución                     | 242,89 | 1227,684 | ,451 | ,945 |
| En la institución existe equipos de protección en caso ocurra algún desastre natural.                             | 243,18 | 1241,129 | ,201 | ,946 |
| Siento satisfacción con respecto al plan de jubilación de mi organización.  | 243,05 | 1222,882 | ,359 | ,946 |
| Las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son adecuadas.             | 243,05 | 1234,184 | ,320 | ,946 |
| Las oportunidades de actualización que me brinda la institución son idóneas.                                      | 242,95 | 1237,672 | ,287 | ,946 |
| El tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es adecuado.                                       | 243,09 | 1232,038 | ,461 | ,945 |
| Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.                                   | 243,52 | 1248,767 | ,108 | ,947 |

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.                                | 243,30 | 1256,492 | ,014 | ,947 |
| Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.                                | 243,20 | 1253,422 | ,048 | ,947 |
| En mi institución se respetan los derechos laborales.   | 241,75 | 1240,517 | ,231 | ,946 |
| En mi trabajo se realizan periódicamente exámenes de salud.   | 243,36 | 1239,167 | ,240 | ,946 |
| Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.                                | 242,30 | 1246,027 | ,113 | ,947 |
| Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. | 243,16 | 1234,742 | ,315 | ,946 |
| Estoy de acuerdo con el sistema de seguridad social al que estoy afiliado.  | 243,11 | 1226,336 | ,380 | ,946 |
| En la institución existe el trato por igual con todos los colaboradores.  | 242,30 | 1226,864 | ,449 | ,945 |
| Estoy conforme con las oportunidades que brinda la institución para mi desarrollo profesional.  | 242,68 | 1232,873 | ,375 | ,946 |
| Me siento motivado en mi trabajo.   | 242,18 | 1218,431 | ,609 | ,945 |
| Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.  | 242,25 | 1207,122 | ,610 | ,945 |

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| Busco los mecanismos para quitar obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.               | 242,05 | 1209,998 | ,597 | ,945 |
| Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.               | 242,00 | 1216,884 | ,553 | ,945 |
| Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas                         | 242,50 | 1231,186 | ,350 | ,946 |
| Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas. | 242,34 | 1217,997 | ,548 | ,945 |
| Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.        | 242,00 | 1199,256 | ,645 | ,944 |
| Estoy de acuerdo con la forma de contratación con la que cuento.  | 241,68 | 1210,036 | ,574 | ,945 |
| Considero adecuada la duración de mi jornada de trabajo.  | 241,73 | 1196,156 | ,663 | ,944 |
| Estoy conforme con el turno de trabajo que tengo asignado.  | 241,77 | 1203,994 | ,555 | ,945 |
| La cantidad de trabajo que realizo es la adecuada.  | 242,14 | 1224,586 | ,388 | ,946 |
| Tengo un grado de satisfacción alto por trabajar en esta institución a comparación con los demás.                         | 242,11 | 1234,103 | ,348 | ,946 |
| Estoy de acuerdo con las funciones que desempeño en esta institución.   | 241,61 | 1211,964 | ,622 | ,945 |

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| Empleo mis habilidades y potenciales en el trabajo.   | 241,45 | 1217,835 | ,623 | ,945 |
| Me siento comprometido con la realización de todas las tareas que se me asignan.                        | 241,55 | 1231,510 | ,416 | ,945 |
| Me brindan la oportunidad para demostrar mi creatividad e iniciativa.                                   | 241,66 | 1225,951 | ,503 | ,945 |
| Otras personas de la institución reconocen mi trabajo.  | 242,09 | 1220,085 | ,487 | ,945 |
| Siento un grado de satisfacción por mi desempeño profesional.   | 241,36 | 1216,934 | ,648 | ,945 |
| Estoy conforme con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda.                                  | 241,89 | 1233,964 | ,281 | ,946 |
| Las dimensiones y distribución de mi vivienda son adecuadas, relacionándolos al tamaño de mi familia.   | 242,07 | 1245,739 | ,132 | ,947 |
| Me siento identificado con los objetivos de la institución  | 241,84 | 1219,393 | ,505 | ,945 |
| Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.   | 241,43 | 1220,577 | ,573 | ,945 |
| Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.                       | 241,25 | 1227,494 | ,521 | ,945 |
| Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.   | 241,14 | 1221,237 | ,577 | ,945 |
| Cuento con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales. | 241,48 | 1224,302 | ,384 | ,946 |
| Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.                                    | 241,59 | 1234,433 | ,348 | ,946 |

|   |        |          |      |      |
|---|--------|----------|------|------|
| Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.                                   | 241,43 | 1214,205 | ,622 | ,945 |
| Desde mi perspectiva mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.                                | 241,64 | 1228,655 | ,405 | ,945 |
| Tengo compromiso para lograr mis objetivos en el trabajo.   | 241,32 | 1220,780 | ,656 | ,945 |
| Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presenta.                   | 241,64 | 1235,027 | ,386 | ,946 |
| Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo | 242,25 | 1218,983 | ,500 | ,945 |
| Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.                              | 242,57 | 1231,600 | ,357 | ,946 |
| Considero que mis logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución.                                 | 242,55 | 1231,510 | ,331 | ,946 |
| Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.  | 242,57 | 1230,298 | ,350 | ,946 |
| Mi empleo me ha permitido obtener la vivienda con que cuento.   | 242,77 | 1217,668 | ,438 | ,945 |
| Mi trabajo me brinda el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. | 242,18 | 1217,455 | ,477 | ,945 |
| Tengo un alto grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución.                                    | 241,75 | 1229,587 | ,375 | ,946 |

|  |        |          |      |      |
|--|--------|----------|------|------|
| Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa.   | 242,36 | 1242,748 | ,162 | ,947 |
| Empleo mis horas de libre disponibilidad para terminar los trabajos pendientes de la institución.              | 242,09 | 1236,178 | ,286 | ,946 |
| Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.                                       | 241,93 | 1234,065 | ,324 | ,946 |
| Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.                    | 241,95 | 1242,975 | ,229 | ,946 |
| Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) | 241,93 | 1237,228 | ,303 | ,946 |

## Anexo 06: Base de datos

| 22 : Item1 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |        | 5 | Visible: 127 de 127 variables |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|-------------------------------|
|            | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 | Item9 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 | Item15 | Item16 |   |                               |
| 1          | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 1      |        |   |                               |
| 2          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3      | 3      | 3      | 5      | 4      | 4      |        |   |                               |
| 3          | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 5     | 5     | 1      | 1      | 5      | 5      | 5      | 1      |        |   |                               |
| 4          | 1     | 2     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2      | 2      | 4      | 4      | 4      | 5      |        |   |                               |
| 5          | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1      | 1      | 3      | 4      | 4      | 3      |        |   |                               |
| 6          | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4      | 4      | 5      | 5      | 5      | 4      |        |   |                               |
| 7          | 3     | 4     | 4     | 3     | 1     | 1     | 4     | 4     | 3     | 1      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |        |   |                               |
| 8          | 3     | 3     | 4     | 4     | 1     | 1     | 3     | 3     | 3     | 2      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |        |   |                               |
| 9          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |        |   |                               |
| 10         | 2     | 2     | 2     | 2     | 5     | 5     | 1     | 1     | 2     | 1      | 1      | 5      | 5      | 5      | 4      |        |   |                               |
| 11         | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      |        |   |                               |
| 12         | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      |        |   |                               |
| 13         | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5      |        |   |                               |
| 14         | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 2     | 4     | 4     | 4     | 1      | 4      | 5      | 5      | 5      | 3      |        |   |                               |
| 15         | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      |        |   |                               |
| 16         | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 2     | 3     | 5     | 4     | 2      | 3      | 5      | 5      | 5      | 4      |        |   |                               |
| 17         | 2     | 2     | 1     | 3     | 2     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2      | 2      | 4      | 4      | 4      | 1      |        |   |                               |
| 18         | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      |        |   |                               |
| 19         | 3     | 2     | 2     | 3     | 1     | 1     | 4     | 4     | 4     | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      |        |   |                               |
| 20         | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      |        |   |                               |
| 21         | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2      | 1      | 2      | 4      | 5      | 4      |        |   |                               |
| 22         | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      |        |   |                               |

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 07: Evidencias

### Anexo 7.1: Nómina de Ministros de Educación periodos 1990-2018

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 2018                           | 1999                                   |
| Idel Vexler                    | Abogado Felipe Ignacio García Escudero |
| 2017                           | 1996                                   |
| Idel Vexler                    | Ing. Domingo Palermo Cabrejos          |
| Marilú Martens                 | Abogado Dante Córdova                  |
| 2016                           | 1995                                   |
| Marilú Martens                 | Abogado Dante Córdova                  |
| Jaime Saavedra Chanduví        | Ing. Pedro Villena Hidalgo             |
| 2013                           | 1994                                   |
| Jaime Saavedra Chanduví        | Abogado Jorge Trelles Montero          |
| Patricia Salas O'Brien         | Ing. Pedro Villena Hidalgo             |
| 2011                           | 1993                                   |
| Patricia Salas O'Brien         | Abogado Alberto Varillas Montenegro    |
| Víctor Raúl Díaz Chavez        | Ing. Raúl Vittor Alfaro                |
| José Antonio Chang Escobedo    | 1992                                   |
| 2006                           | Educador Augusto Antonioli Vásquez     |
| José Antonio Chang Escobedo    | Abogado Alberto Varillas Montenegro    |
| Arq. Javier Sota Nadal         | 1991                                   |
| 2005                           | Abogado Oscar de La Puente Raygada     |
| Arq. Javier Sota Nadal         | 1990                                   |
| 2004                           | Efraín Orbegoso Rodríguez              |
| Arq. Javier Sota Nadal         | Educadora Gloria Helfer Palacios       |
| Carlos Malpica Faustor         | Abogado Oscar de La Puente Rayga       |
| 2003                           |  |
| Carlos Malpica Faustor         |  |
| Dr. Gerardo Ayzanoa del Carpio |  |
| 2002                           |  |
| Dr. Gerardo Ayzanoa del Carpio |  |
| Dr. Nicolás Lynch Gamero       |  |
| 2001                           |  |
| Dr. Nicolás Lynch Gamero       |  |
| Dr. Marcial Rubio Correa       |  |
| 2000                           |  |
| Dr. Marcial Rubio Correa       |  |
| Dr. Federico Salas Guevara     |  |

Fuente: <http://www.minedu.gob.pe/institucional/nomina.php>

## 7.2 Tránsito a la nueva Ley de Reforma Magisterial

| TRÁNSITO A LA NUEVA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL (LRM) |         |                            |                |                              |         |
|--|---------|----------------------------|----------------|------------------------------|---------|
|  |         | LRM                        |                |                              |         |
|  |         | ESCALA<br>MAGIS-<br>TERIAL | Nº<br>DOCENTES |                              |         |
| LEY DEL<br>PROFESORADO                               |         | I                          | 136,666        | LEY DE CARRERA<br>PÚBL. MAG. |         |
| NIVEL MAG.   | Nº DOC. | II                         | 75,182         | NIVEL MAG.                   | Nº DOC. |
| I  | 19,971  | III                        | 15,790         | I                            | 30,675  |
| II   | 116,695 | IV                         | 18,745         | II                           | 1,204   |
| III  | 44,507  | V                          | 4,496          | III                          | 18,745  |
| IV   | 10,954  | VI                         | 370            | IV                           | 4,496   |
| V  | 3,632   | VII                        | ...            | V                            | 370     |
| TOTAL  | 195,759 | VIII                       | ...            | TOTAL                        | 55,490  |
|  |         | TOTAL                      | 251,249        |                              |         |

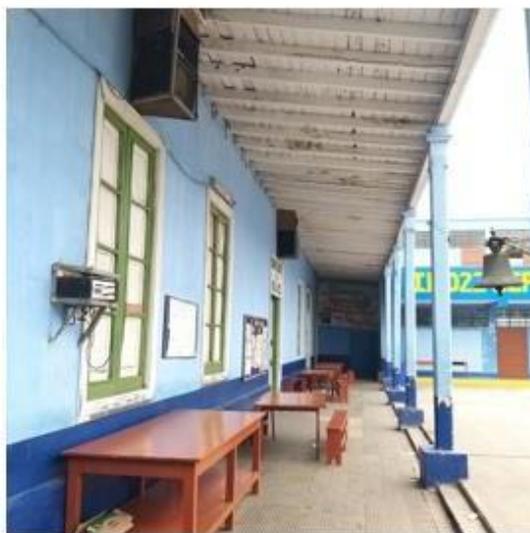
Fuente: <http://schiroque.blogspot.com/2013/01/ley-de-reforma-magisterial.ht>

### 7.3 Evaluaciones de docentes en la Ley de Reforma Magisterial



Fuente: <https://www.edugestores.pe/exposicion-sobre-evaluacion-de-desempeno-por-giuliana-espinoza/>

#### 7.4 Fotos de la Institución Educativa y sus niveles



## 7.5 Estadística por matrícula y cantidad de docentes en los tres niveles inicial, primaria y secundaria

|                 |                        |                             |  |  |  |  |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|
| Nombre          | republica de guatemala | <b>Ubicación</b> DRE / UGEL | Tipo de Gestión  | <input checked="" type="checkbox"/> Pública de gestión directa | <input checked="" type="checkbox"/> Pública de gestión privada | <input checked="" type="checkbox"/> Privada            |
| Código modular  |                        | Departamento                | Nivel  | <input checked="" type="checkbox"/> Inicial                    | <input checked="" type="checkbox"/> Básica Alternativa         | <input checked="" type="checkbox"/> Superior Artística |
| Código de local |                        | Lima                        | <input checked="" type="checkbox"/> Primaria                                 | <input checked="" type="checkbox"/> Educación Especial         | <input checked="" type="checkbox"/> Superior Tecnológica       |  |
| Centro poblado  |                        | Provincia                   | <input checked="" type="checkbox"/> Todos                                    | <input checked="" type="checkbox"/> Secundaria                 | <input checked="" type="checkbox"/> Superior Pedagógica        | <input checked="" type="checkbox"/> CETPRO             |
|                 |                        | Lima                        | Forma de Atención  | <input checked="" type="checkbox"/> Escolarizada               | Estado <input checked="" type="checkbox"/> Activo              |  |
|                 |                        | Distrito                    |  | <input checked="" type="checkbox"/> No escolarizada            | <input type="checkbox"/> Inactivo                              |  |
|                 |                        | Lima                        |  |  |  |  |
| Total: 3        |                        |                             | <input type="button" value="Buscar"/> <input type="button" value="Limpiar"/> |  | <input type="button" value="Agregar / Quitar columnas"/>       |  |

le datos correspondiente

| # | Código modular          | Nombre                     | Nivel / Modalidad | Gestión / Dependencia      | Dirección              | Departamento / Provincia / Distrito | Alumnos (Censo educativo 2018) |
|---|-------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | <a href="#">0337741</a> | 022 REPUBLICA DE GUATEMALA | Secundaria        | Pública - Sector Educación | JIRON MANUEL PARDO 225 | Lima / Lima / Lima                  | 184                            |
| 2 | <a href="#">1492206</a> | 022 REPUBLICA DE GUATEMALA | Inicial - Jardín  | Pública - Sector Educación | JIRON MANUEL PARDO 225 | Lima / Lima / Lima                  | 115                            |
| 3 | <a href="#">1390426</a> | 022 REPUBLICA DE GUATEMALA | Primaria          | Pública - Sector Educación | JIRON MANUEL PARDO 225 | Lima / Lima / Lima                  | 173                            |

### Matrícula por periodo según edad, 2004-2018

|        | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total  |      | 69   | 124  | 107  | 146  | 173  | 172  | 179  | 149  | 140  | 146  | 157  | 121  | 119  | 115  |
| 0 Años |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 1 Año  |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 2 Años |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 3 Años |      | 25   | 53   | 32   | 48   | 46   | 55   | 60   | 47   | 44   | 40   | 62   | 40   | 27   | 41   |
| 4 Años |      | 24   | 39   | 49   | 47   | 81   | 52   | 60   | 47   | 44   | 51   | 38   | 41   | 42   | 36   |
| 5 Años |      | 20   | 32   | 26   | 50   | 46   | 63   | 59   | 55   | 52   | 49   | 57   | 40   | 50   | 38   |
| 6 Años |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 6    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 7 Años |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

### Docentes, 2004-2018

|       | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total |      | 3    | 4    | 4    | 6    | 6    | 8    | 8    | 11   | 8    | 8    | 8    | 7    | 7    | 7    |

**Matrícula por periodo según grado, 2004-2018**

|          | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total    |      |      |      |      |      | 50   | 75   | 86   | 118  | 132  | 156  | 140  | 148  | 161  | 173  |
| 1° Grado |      |      |      |      |      | 25   | 29   | 22   | 23   | 23   | 29   | 25   | 25   | 30   | 27   |
| 2° Grado |      |      |      |      |      | 25   | 25   | 28   | 23   | 23   | 24   | 26   | 27   | 25   | 27   |
| 3° Grado |      |      |      |      |      | 0    | 21   | 21   | 29   | 25   | 28   | 22   | 24   | 27   | 32   |
| 4° Grado |      |      |      |      |      | 0    | 0    | 15   | 22   | 23   | 24   | 26   | 29   | 28   | 30   |
| 5° Grado |      |      |      |      |      | 0    | 0    | 0    | 21   | 21   | 29   | 18   | 23   | 30   | 25   |
| 6° Grado |      |      |      |      |      | 0    | 0    | 0    | 0    | 17   | 22   | 23   | 20   | 21   | 32   |

**Docentes, 2004-2018**

|       | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total |      |      |      |      |      | 2    | 3    | 4    | 5    | 7    | 6    | 8    | 7    | 10   | 9    |

**Matrícula por periodo según grado, 2004-2018**

|          | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total    | 152  | 130  | 127  | 113  | 112  | 142  | 153  | 153  | 155  | 118  | 154  | 150  | 173  | 170  | 184  |
| 1° Grado | 40   | 28   | 32   | 23   | 32   | 45   | 47   | 34   | 28   | 24   | 40   | 38   | 47   | 46   | 40   |
| 2° Grado | 26   | 33   | 28   | 26   | 20   | 32   | 33   | 41   | 41   | 26   | 28   | 42   | 44   | 43   | 55   |
| 3° Grado | 25   | 24   | 29   | 23   | 20   | 25   | 29   | 24   | 42   | 24   | 25   | 26   | 32   | 33   | 46   |
| 4° Grado | 28   | 19   | 21   | 20   | 20   | 18   | 26   | 28   | 22   | 28   | 28   | 21   | 25   | 24   | 25   |
| 5° Grado | 33   | 26   | 17   | 21   | 20   | 22   | 18   | 26   | 22   | 16   | 33   | 23   | 25   | 24   | 18   |

**Docentes, 2004-2018**

|       | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total | 11   | 12   | 11   | 12   | 11   | 9    | 12   | 13   | 13   | 14   | 11   | 11   | 16   | 16   | 19   |

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>

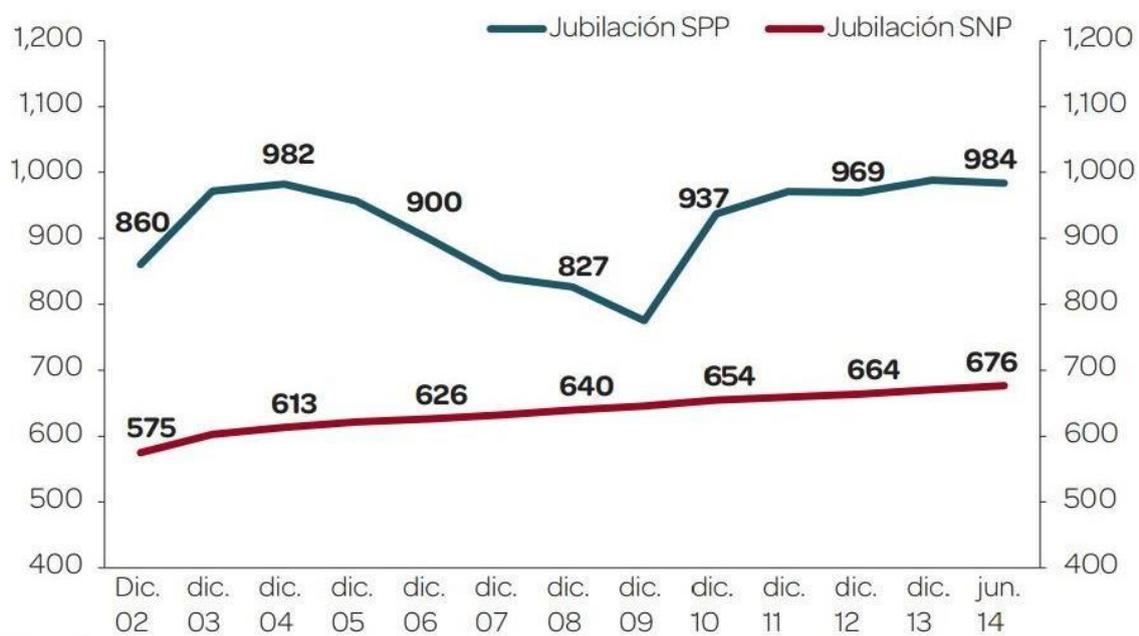
7.6. Situación laboral de los docentes del sector público

| ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO | TOTAL         | NOMBRADOS     |              | CONTRATADOS   |              |
|------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                                    | a/            | Frec. b/      | %            | Frec. c/      | %            |
| <b>Básica Regular</b>              | <b>342346</b> | 215486        | 62.94        | 126860        | 37.06        |
| Inicial                            | 57190         | 25500         | 44.59        | 31690         | 55.41        |
| Primaria                           | 143538        | 109037        | 75.96        | 34501         | 24.04        |
| Secundaria                         | 141618        | 80949         | 57.16        | 60669         | 42.84        |
| <b>Básica Alternativa</b>          | <b>8166</b>   | <b>4874</b>   | <b>59.69</b> | <b>3292</b>   | <b>40.31</b> |
| <b>Básica Especial</b>             | <b>3361</b>   | <b>1915</b>   | <b>56.98</b> | <b>1446</b>   | <b>43.02</b> |
| <b>Técnico-Productiva</b>          | <b>5579</b>   | <b>3585</b>   | <b>64.41</b> | <b>1994</b>   | <b>35.59</b> |
| <b>Superior No Universitaria</b>   | <b>11847</b>  | <b>7901</b>   | <b>66.69</b> | <b>3946</b>   | <b>33.31</b> |
| Pedagógica                         | 2356          | 1652          | 70.10        | 704           | 29.90        |
| Tecnológica                        | 8502          | 5593          | 65.78        | 2909          | 34.22        |
| Artística                          | 989           | 656           | 66.31        | 333           | 33.69        |
| <b>TOTAL EDUC.BÁSICA</b>           | <b>353873</b> | <b>222275</b> | <b>62.81</b> | <b>131598</b> | <b>37.19</b> |

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes>

## 7.7 Pensión promedio de jubilación de la ONP y AFP

(En nuevos soles)



Fuente: <https://gestion.pe/economia/jubilados-onp-aspirar-pension-maxima-s-857-69478-noticia/>

Anexo 08: Matriz de evidencia para discusión

| Variable / Dimensión    | RESULTADOS  |   |
|-------------------------|---|---|
|                         | Variable/ Dimensión   | Interrelación con la segunda variable (calidad de vida laboral)   |
| Justicia organizacional | 44.4 % afirman que justicia organizacional es deficiente, también el 48.9 % afirma que es regular y el 6.7% afirma es óptimo. | El personal de la institución educativa responde que la justicia organizacional es deficiente en un 44.4% y optimo en un 6.7% por ende la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.6% y optimo en un 13.3%. |
| Justicia distributiva   | 53.3% afirman que justicia distributiva es deficiente, también el 11.1 % afirma que es regular y el 35.6% afirma es óptimo.   | El personal de la institución educativa responde que la justicia distributiva es deficiente en un 53.3% y optimo en un 11.1% por ende la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7% y optimo en un 13.3%.  |
| Justicia procedimental  | 51.1 % afirman que justicia procedimental es deficiente, también el 22.2% afirma que es regular y el 26.7% afirma es óptimo.  | El personal de la institución educativa responde que la justicia procedimental es deficiente en un 51.1% y optimo en un 26.7% por ende la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7% y optimo en un 13.3%. |
| Justicia interpersonal  | 73.3% afirman que justicia interpersonal es deficiente, también el 11.1% afirma que es regular y el 15.6% afirma es óptimo.   | El personal de la institución educativa responde que la justicia interpersonal es deficiente en un 73.3% y optimo en un 15.6% por ende la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7% y optimo en un 13.3%. |
| Justicia informacional  | 64.4% afirman que justicia informacional es deficiente, también el 24.4 % afirma que es regular y el 11.1% afirma es óptimo.  | El personal de la institución educativa responde que la justicia informacional es deficiente en un 64.4% y optimo en un 11.1% por ende la calidad de vida laboral es deficiente en un 46.7% y optimo en un 13.3%. |

Anexo 09: Detalle de resultados de la V – Aiken

| <b>VARIABLE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL</b> |             |     |      |         |
|--|-------------|-----|------|---------|
| Nº Ítems                                 |             | □   | DE   | V Aiken |
| Ítem 1                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 2                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 3                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 4                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 5                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 6                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 7                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 8                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 9                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 10                                  | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 11                                  | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 12                                  | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 13 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 14 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 15 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 16 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 17 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 18 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 19 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 20 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 21 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 22 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 23 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 24 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 25 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 26 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 27 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 28 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 29 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 30 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

| <b>VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> |             |     |      |         |
|--|-------------|-----|------|---------|
| N° Ítems                                 |             | □   | DE   | V Aiken |
| Ítem 1                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 2                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 3                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 4                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 5                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 6                                   | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 7                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 8                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 9                                   | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 10                                  | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 11                                  | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
| Ítem 12                                  | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|  | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|  | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83    |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
| Ítem 13 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 14 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 15 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 16 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 17 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 18 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 19 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 20 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 21 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 22 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 23 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 24 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 25 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 26 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
| Ítem 27 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 28 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 29 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 30 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |

## Anexo 10: Autorización de la empresa



IE N° 0022 "REPÚBLICA DE GUATEMALA" – UGEL 03  
Jr. Manuel Pardo 225- Barrios Altos – Cercado de Lima



SEÑORES  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Asunto: Autorización de la ejecución de tesis

Estimados directivos  
Reciban un Cordial saludo

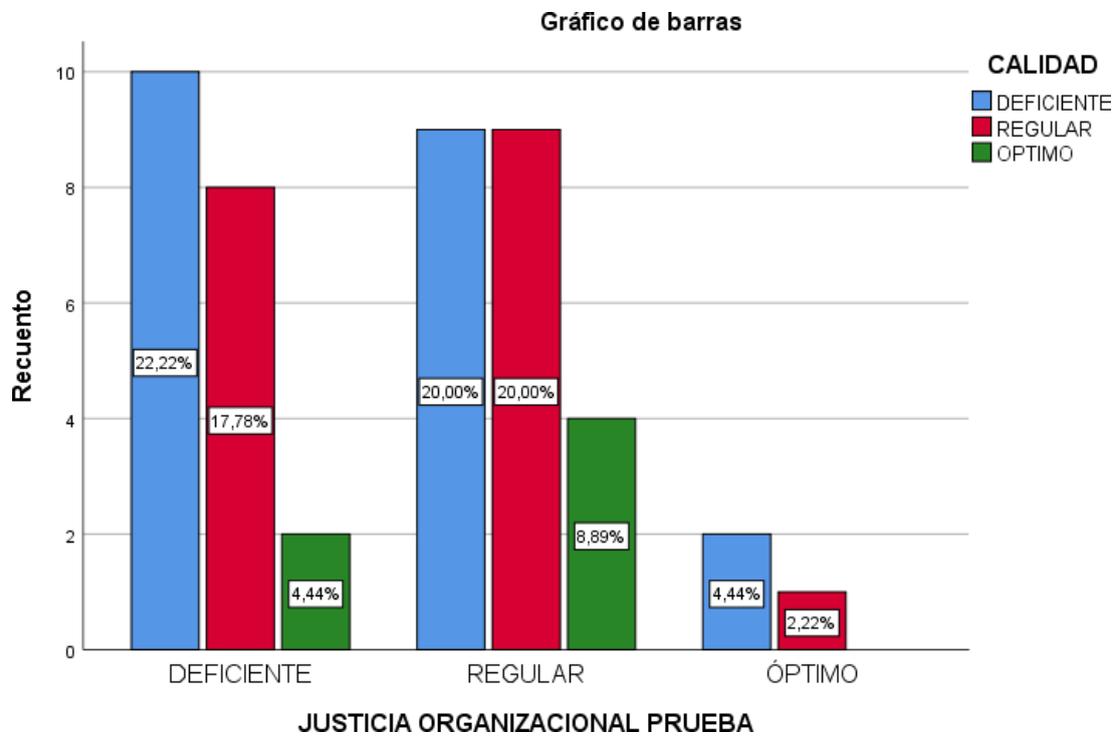
Posterior a lo que he revisado en el proyecto de investigación de tesis que lleva por título JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE GUATEMALA LIMA, a cargo de las estudiantes BARCENA VELÁSQUEZ MAGALY identificada con DNI 76517212 y MARÍA ELENA LUQUE SOLÍS con DNI 40611242, la institución autoriza la ejecución del proyecto de investigación de tesis. Asimismo, como directora de la Institución me comprometo a brindar todas las facilidades e información necesarias para la realización de dicha investigación.

Atentamente.

DANA ROCIO GARCÍA DURÁN  
DIRECTORA



*Figura 1.* Estadísticos descriptivos de la variable justicia organizacional.



*Figura 2.* Figura cruzada para las variables justicia organizacional y calidad de vida laboral.

### JUSTICIA DISTRIBUTIVA

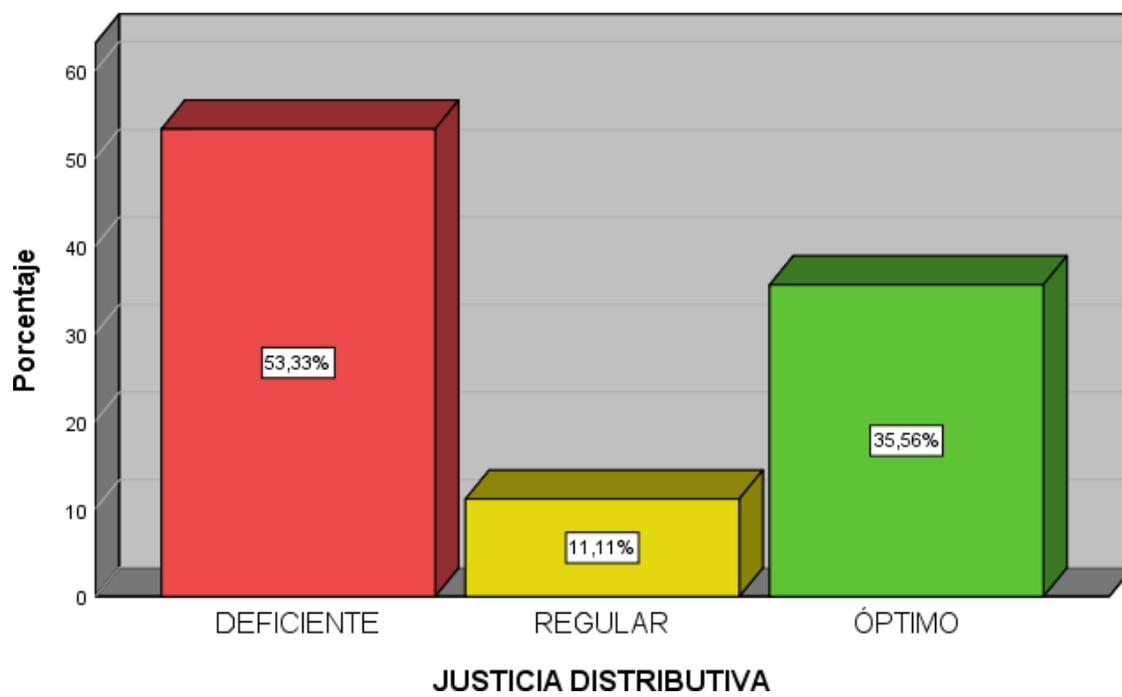
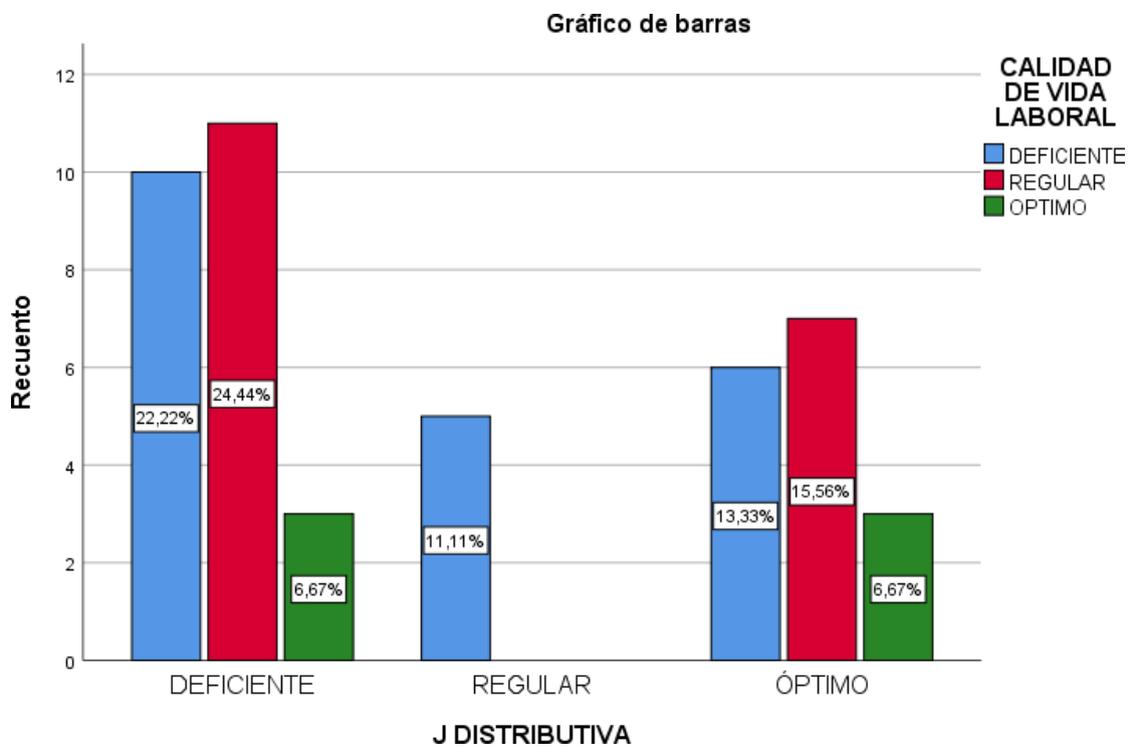
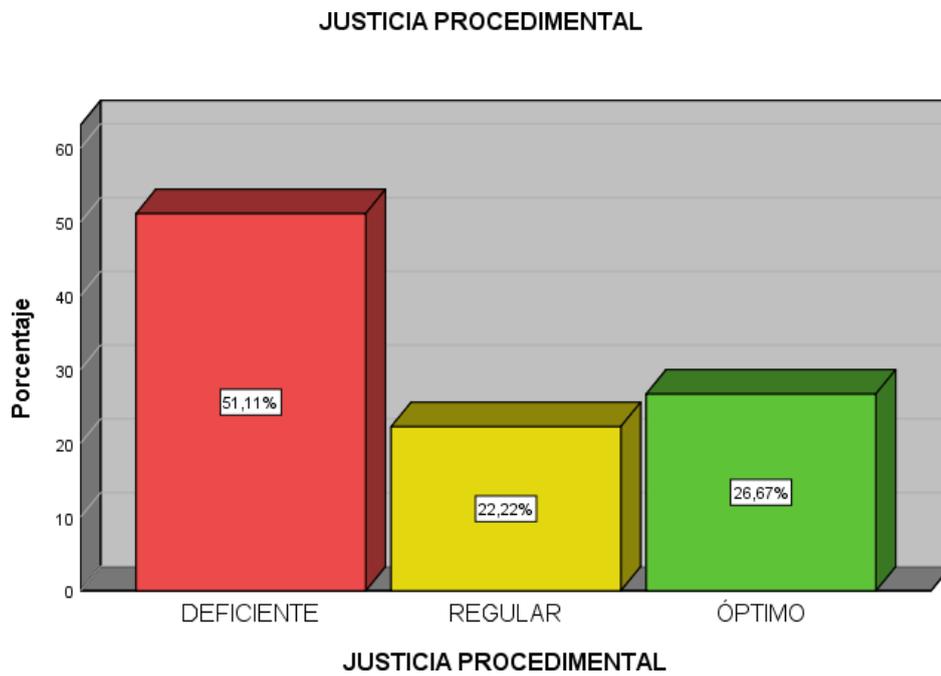


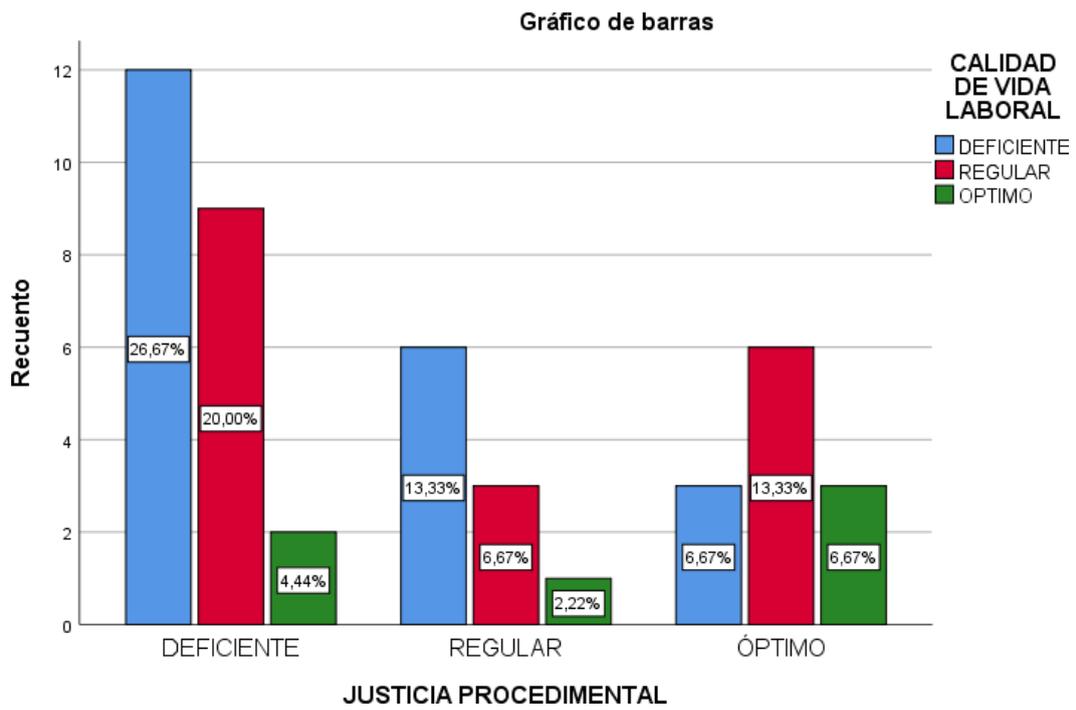
Figura 3. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia distributiva.



*Figura 4.* Tabla cruzada para la justicia distributiva y la calidad de vida laboral.



*Figura 5.* Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia procedimental.



*Figura 6.* Tabla cruzada para la justicia procedimental y la calidad de vida laboral.

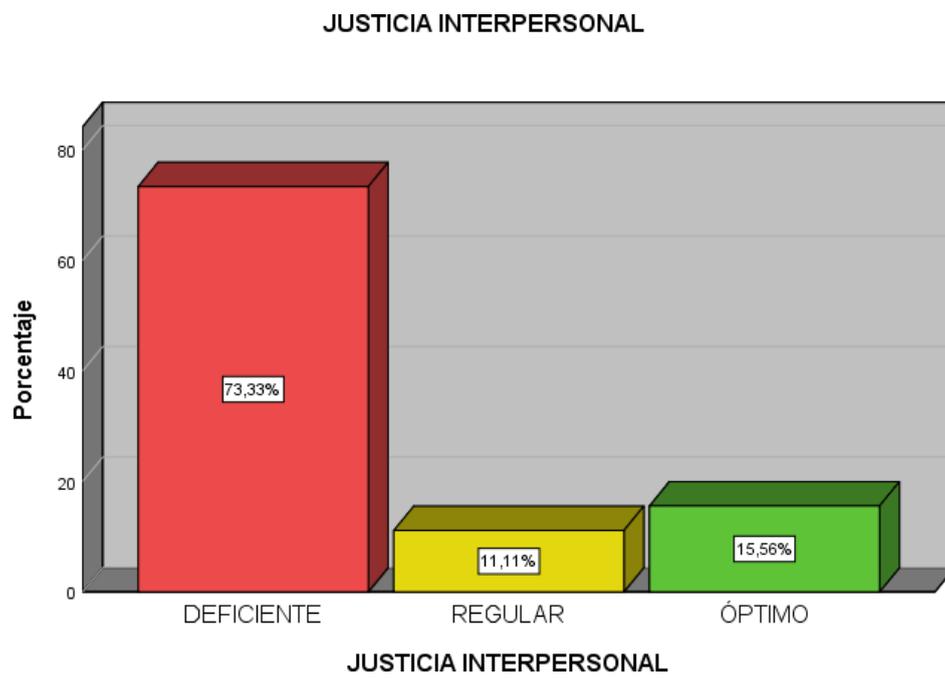
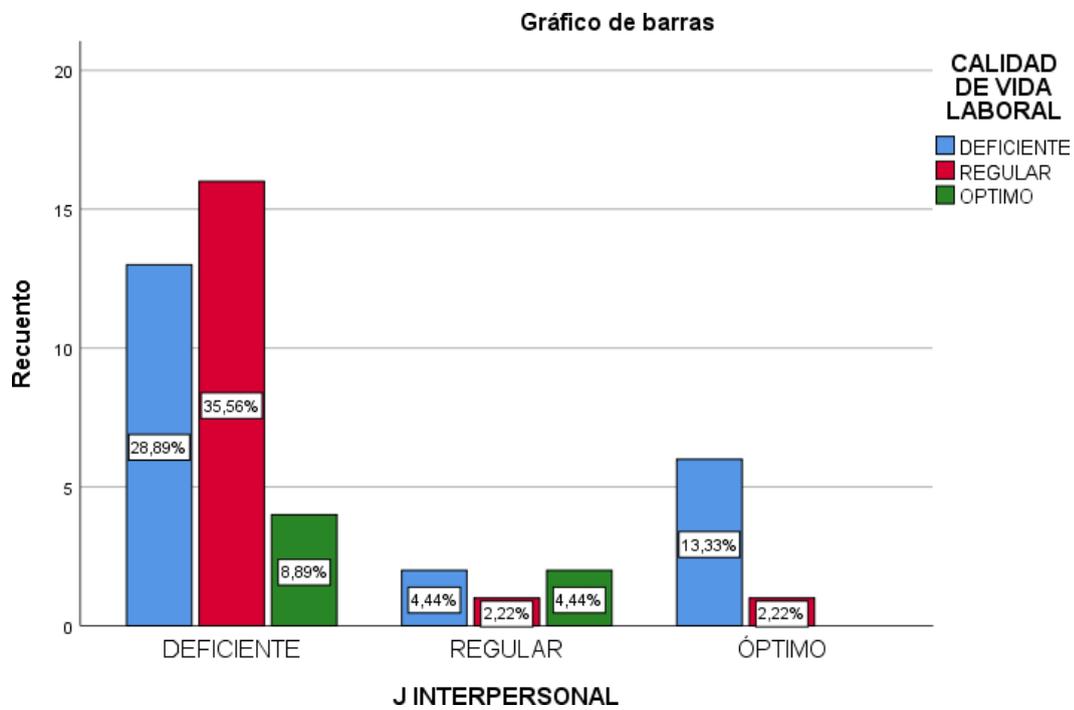
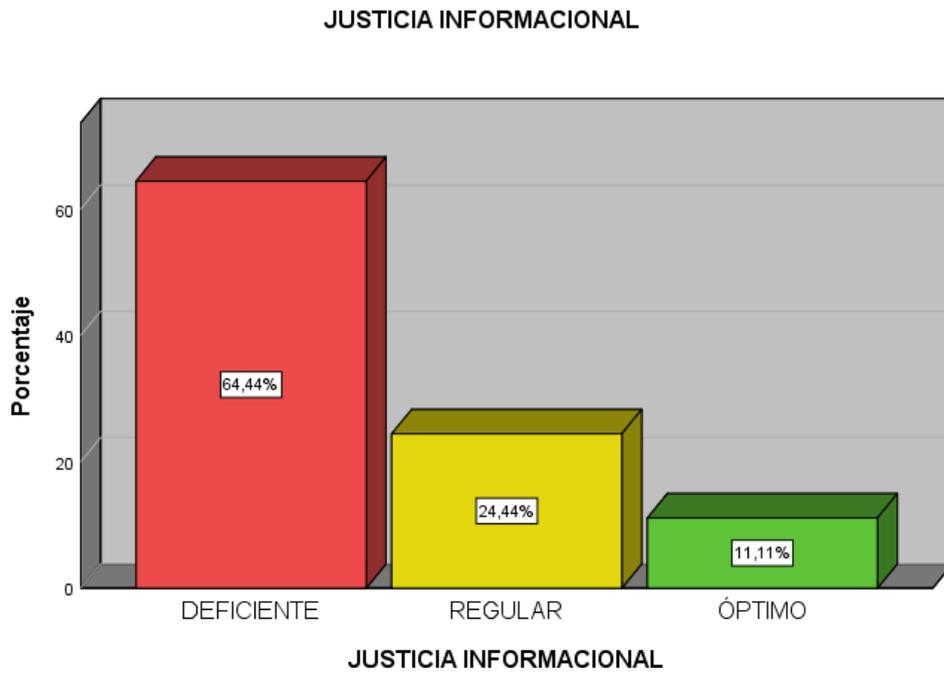


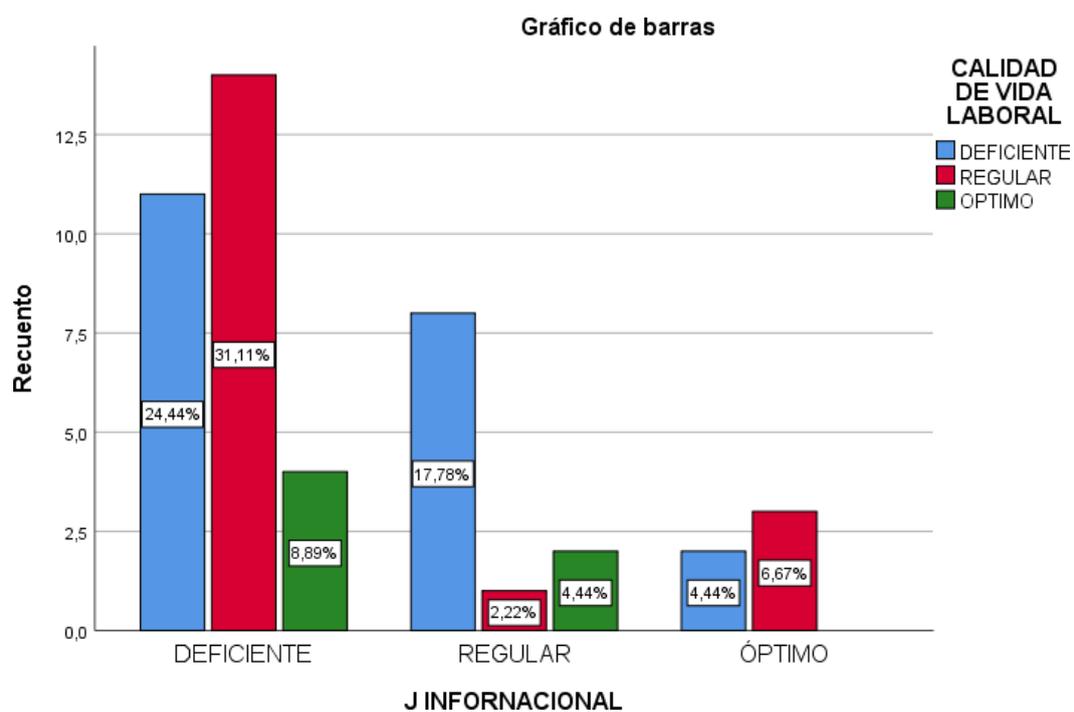
Figura 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia interpersonal.



*Figura 8.* Tabla cruzada para la disciplina de la justicia interpersonal y la calidad de vida laboral.



*Figura 9.* Estadísticos descriptivos de la dimensión justicia informacional.



*Figura 10.* Tabla cruzada para la disciplina de la justicia informacional y la calidad de vida laboral.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Jesús Romero Pacora., docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima-San Juan de Lurigancho revisor de la tesis titulada

"Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima", de la estudiante Magaly Barcena Velasquez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima 07 de Diciembre del 2019

Firma

Jesús Romero Pacora

DNI: 06253522

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación<br>y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

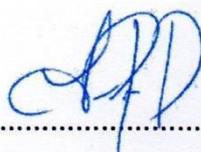
|  |   |   |
|--|---|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>         DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 10<br>Fecha : 10-06-2019<br>Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, Jesús Romero Pacora., docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima-San Juan de Lurigancho revisor de la tesis titulada

“Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima”, de la estudiante María Elena Luque Solis constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima 07 de Diciembre del 2019



.....  
 Firma

Jesús Romero Pacora

DNI: 06253522

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación<br>y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa  
 República de Guatemala, **Lima**

**TESIS**

**AUTORAS**

Br. Magaly Barcena Velásquez (orcid.org/0000-0002-2210-0163)  
 Br. María Elena Luque Solís (orcid.org/0000-0002-2855-2849)

**ASESOR**

Mgtr. Jesús Romero Pacora (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
 Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**  
 2019

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

|    |                            |      |
|----|----------------------------|------|
| 1  | repositorio.uca.edu.pe     | 8 %  |
| 2  | Entregado a Universidad... | 6 %  |
| 3  | Entregado a Universidad... | 1 %  |
| 4  | repositorio.upia.edu.pe    | 1 %  |
| 5  | www.thefreeibrary.com      | 1 %  |
| 6  | rebidu.uhu.es              | 1 %  |
| 7  | www.courseteca.com         | 1 %  |
| 8  | repositorio.uzatolica.mx   | 1 %  |
| 9  | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 10 | repositorio.uita.edu.co    | <1 % |
| 11 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 12 | Entregado a Fundación...   | <1 % |
| 13 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 14 | centrodeconocimiento...    | <1 % |
| 15 | docplayer.es               | <1 % |
| 16 | normaspa.net               | <1 % |



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, MAGALY BARCENA VELASQUEZ , identificado con DNI No 76517212, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ) , No autorizo ( X ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LIMA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

Al ser una institución educativa pública a cargo del Ministerio de Educación, la directora no está en facultad de autorizar la publicación en la web de un trabajo en donde figure el nombre de la institución, ni datos obtenidos en la misma, por no contar con el consentimiento de funcionarios de nuestros órganos superiores.

FIRMA

DNI: 76517212

FECHA: Lima, 07 de diciembre del 2019

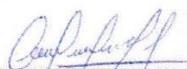
|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación<br>y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE<br/>         TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b><br><b>UCV</b> | Código : F08-PP-PR-02.02<br>Versión : 10<br>Fecha : 10-06-2019<br>Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, MARÍA ELENA LUQUE SOLIS, identificado con DNI No 40611242, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ) , No autorizo ( X ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LIMA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

Al ser una institución educativa pública a cargo del Ministerio de Educación, la directora no está en facultad de autorizar la publicación en la web de un trabajo en donde figure el nombre de la institución, ni datos obtenidos en la misma, por no contar con el consentimiento de funcionarios de nuestros órganos superiores.



FIRMA

DNI: 40611242

FECHA: Lima, 07 de diciembre del 2019

|         |                            |        |  |        |           |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO  
DE INVESTIGACIÓN / TESIS**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE LA:**

- Escuela Profesional de Administración

**A LA VERSIÓN FINAL DE LA TESIS QUE PRESENTA**

- Barcena Velasquez, Magaly

**INFORME TÍTULADO:**

- Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

- Licenciado en Administración

**SUSTENTADO EN FECHA:** 07/12/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 14

**FIRMA DEL COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO  
DE INVESTIGACIÓN / TESIS**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE LA:**

- Escuela Profesional de Administración

**A LA VERSIÓN FINAL DE LA TESIS QUE PRESENTA**

- Luque Solis, María Elena

**INFORME TÍTULADO:**

- Justicia organizacional y calidad de vida laboral del personal de la Institución Educativa República de Guatemala, Lima

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

- Licenciado en Administración

**SUSTENTADO EN FECHA:** 07/12/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 14

**FIRMA DEL COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL**