



FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD

Carrera de Psicología

**“JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y
AUTOEFICACIA EN TRABAJADORES DE
EMPRESAS, CAJAMARCA, 2025”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Judith Vanessa Castañeda Sanchez

Asesor:

Dr. Richard Irvin Salirrosas Cabada

0000-0002-4443-5992

Cajamarca - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	César Augusto Ramírez Espinoza
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Gina Nomi Torres Villanueva
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Richard Irvin Salirrosas Cabada
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 of 49 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3275021891

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres y hermanos, quienes son la razón por la cual me esfuerzo día a día para alcanzar todas mis metas trazadas

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres y a mis hermanos que en todo momento estuvieron conmigo en todo este proceso, apoyándome y brindándome la fuerza para no darme por vencida.

Tabla de contenidos

Psicología	1
JURADO EVALUADOR.....	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Índice de tablas	7
Resumen	8
Palabras Claves	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	17
CAPÍTULO III: RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre justicia organizacional y autoeficacia en trabajadores.....	22
Tabla 2: Relación entre justicia distributiva y dimensiones de autoeficacia.....	22
Tabla 3: Relación entre justicia procedimental y dimensiones de autoeficacia.....	22
Tabla 4: Relación entre justicia interpersonal y dimensiones de autoeficacia.....	23
Tabla 5: Relación entre justicia informacional y dimensiones de autoeficacia.....	23
Tabla 6: Relación entre justicia organizacional y autoeficacia.....	2

Resumen

La justicia genera compromiso y lealtad hacia la organización (Aponte & Bahamón 2024), favoreciendo comportamientos que incrementan la productividad, motivación, rendimiento y brindan maneras eficientes de afrontar diversas situaciones (Pereyra et al., 2018), generando un impacto en la autoeficacia de los trabajadores, dado que, las personas con una buena percepción de autoeficacia abordan de manera realista actividades que significan un reto, ya que cuentan con la motivación necesaria (Pereyra, et al., 2018).

El objetivo general fue determinar si la justicia organizacional influye en la autoeficacia de los trabajadores de empresas de Cajamarca, y como objetivo específico medir la relación entre ambas variables, tomando como muestra a 160 trabajadores de sexo masculino y femenino, entre 18 y 55 años que llevan trabajando un mínimo de 5 meses.

Se aplicó el diseño no experimental – exploratorio, ya que no se modificaron las variables (Mousalli-Kayat, 2015), utilizando como técnica la encuesta, la escala de justicia organizacional de Colquitt, y la escala de autoeficacia en el trabajo, teniendo como resultado una relación directa, altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande ($\rho: .78$) entre Justicia organizacional y Autoeficacia.

Palabras Claves: Justicia organizacional, autoeficacia, compromiso, voluntad racional.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Investigar la relación entre justicia organizacional y autoeficacia es un tema de interés a nivel mundial, pues la justicia genera compromiso y lealtad hacia la organización (Aponte & Bahamón 2024) reciprocidad, buen desempeño (Bonilla & Vilcabana, 2023) satisfacción (Sjöberg et al., 2022) confianza y reduce los niveles de rotación (Adamovic, 2023) además de generar compromiso para el cambio organizacional de manera optima (García et al., 2023).

La justicia organizacional influye en la toma de decisiones y sus resultados, en la percepción de imparcialidad, equidad, así como también en las relaciones de trabajo, (García - Rubiano et al., 2023), razón por la cuál las empresas se esmeran por fomentar ambientes justos con el objetivo de alcanzar el éxito y la competitividad, asimismo, contar con personas calificadas, comprometidas y satisfechas (Avitia et al., 2021).

Por el contrario, cuando se percibe injusticia en el ambito laboral, provoca desconfianza, conductas negativas respecto al trabajo y jefes, provocando consecuencias perjudiciales para las organizaciones en la reputación, ventas, contratación, puede generar huelgas, multas y pérdidas económicas (Adamovic, 2023), insatisfacción e incrementar los niveles de rotación (Sjöberg et al., 2022) la percepción de injusticia repercute en la manera de actuar de los trabajadores, se refleja en las relaciones interpersonales, desempeño y en los objetivos trazados por la organización (Aguilar, 2023).

En el ámbito organizacional, el compromiso y la retención de los trabajadores son fundamentales para mantener operaciones eficaces y alcanzar objetivos, por ello, la justicia organizacional juega un papel importante, guarda relación con una buena toma de decisiones, equidad en el trato y procedimientos (Bravo & Rojas, 2024), ya que todas las

organizaciones quieren que sus trabajadores tengan un alto desempeño (Diposentono et al., 2023) y para alcanzar el triunfo empresarial se debe trabajar en mejorar la justicia organizacional (Sjöberg et al., 2022).

Si se desea tener cambios favorables en una empresa, se debe tener justicia organizacional y así comprometer a los trabajadores, por el contrario, si la percepción es de injusticia, puede que no se realicen cambios exitosos (García et al., 2023) sin embargo, determinar lo que es justo puede ser un desafío, ya que está sujeto a una serie de factores cambiantes, como las normas culturales, contexto, perspectivas individuales y objetivos trazados, lo que es justo para unos, puede no ser justo para otros (Aponte & Bahamón, 2024).

En Indonesia un estudio realizado en trabajadores determinó que el 66,67% considera que la justicia organizacional genera un efecto positivo en el desempeño, el restante (33,33%) indicó que tiene un efecto insignificante en el desempeño laboral (Diposentono et al., 2023).

Un estudio aplicado en Lima en el año 2023 determinó que el grado de percepción de justicia organizacional es regular, encontrándose a vías de alcanzar un nivel óptimo (Bonilla Del Castillo & Vilcabana, 2023), respecto a la autoeficacia, un estudio realizado con docentes colombianos indica que esta variable se encuentra en un nivel medio (Armendariz et al., 2023), sin embargo, en una exploración sistemática de literatura se identificó que, los niveles de justicia organizacional no son muy favorables, ya que existe una mayor prevalencia de injusticia en comparación con justicia (Adamovic, 2023).

Frente a lo mencionado, existen trabajos previos, como el de Zambrano y Duque (2020) que demostraron la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral ($p < .00$) en trabajadores del cantón de Bolívar, determinando que la percepción que tienen los trabajadores evaluados desde aspectos interpersonales,

informativas, perspectivas de distribución y de procedimientos repercuten en la satisfacción respecto a sus actividades laborales

Khulbe y Kumar (2024) realizaron una investigación en la India en la que determinaron que el clima de servicio regula el compromiso en los trabajadores y el desempeño tanto financiero ($p < .030$) como no financiero ($p < .004$). Asimismo, la justicia regula el compromiso de los trabajadores y el desempeño financiero ($p < .025$) y no financiero ($p < .001$), los hallazgos resaltan la importancia de fomentar un clima regido por el servicio y justicia, priorizando la excelencia en cuanto al servicio y al cumplimiento de cada procedimiento.

Por otro lado, un estudio realizado en Brasil por Leal et al. (2023) evidenció que los resultados de la justicia organizacional pueden mejorar los factores que influyen en la coherencia de la gestión del desempeño y el compromiso laboral ($p < .000$, $R^2 = .60$).

Santiago (2024) realizó un estudio en Colombia en el que determinó que un clima ético benevolente afecta directamente en el compromiso personal, generando una sensación fuerte de autoeficacia ($p < .01$, $B = 0.38$, $t = 6.03$).

Castillo (2020) realizó un estudio en Trujillo con participantes de ambos sexos, encontrando una relación directa entre la justicia y el compromiso organizacionales ($p < .001$, $rho = .76$), evidenciando que la justicia organizacional repercute en el compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

Asimismo, un estudio realizado en Lima Metropolitana por Carhuamaca y Cabrera (2023) evidenció la relación entre la satisfacción laboral y la autoeficacia ($rho = 0.560$, $p < .001$). Los hallazgos sugieren que el incremento de la confianza en las capacidades propias al desempeñar actividades laborales repercute en la satisfacción y el bienestar dentro del entorno de trabajo.

Partiendo del postulado de la equidad propuesto por Adams en el año 1963, en el

cual manifiesta que la equidad comienza con un intercambio en el que una persona da algo esperando recibir algo a cambio que debe ser reconocido y considerado relevante para que el intercambio funcione eficientemente, puesto que los sentimientos de justicia y equidad son la fuente de satisfacción laboral más fuerte de los trabajadores para mantenerlos motivados y obtener mejores resultados, asegurando así un trabajo de calidad debido a su gran influencia en el pensamiento de las personas al percibir justicia en el trato y resultados obtenidos (Adams, 2015).

La satisfacción laboral es de gran importancia, manifiesta el talento que tiene una organización para satisfacer las necesidades de cada uno de sus trabajadores, trayendo consigo efectos en cuanto al desempeño, bienestar y salud (Avitia et al., 2021).

Una buena administración de justicia organizacional tiene una valoración importante respecto al comportamiento ético dentro de una empresa, de ello depende que los trabajadores perciban las decisiones que se llegan a tomar como justas y equánimes (Quezada, 2017), para González y González (2020) la justicia organizacional se basa en la percepción que tienen los trabajadores sobre equidad dentro de la organización a la que pertenecen, Graciela (2016) indica que la justicia organizacional hace mención a las percepciones que tienen los trabajadores sobre lo que es justo o injusto dentro de una empresa, que ha originado interés como un auspiciador predominante de salud y bienestar en los trabajadores (Santa et al., 2021).

Un clima positivo de justicia fortalece los canales de comunicación en una organización y ayudan a los servidores públicos a comprender los mensajes y centrarse en los objetivos de la organización (Leal et al., 2023), esto mantiene valor dependiendo si se trata de manera justa a los trabajadores, pues una buena percepción desarrolla conductas positivas en el trabajo, hacia la organización, con los jefes y con los supervisores, mientras que al tener una percepción negativa producirá sentimientos de

insatisfacción, desmotivación y tensiones, trayendo consigo escasa productividad y reducción de la calidad de trabajo (Quezada, 2017).

La justicia organizacional está conformada por cuatro dimensiones: justicia informacional, distributiva, interpersonal y procedimental (Peña & Durán, 2016), la justicia informacional es la igualdad vinculada con la información y explicación brindada a los trabajadores acerca de las decisiones que se toman, la justicia distributiva esta referida a los contenidos en la distribución, al nivel de justicia de los resultados obtenidos (salario, promociones, ascensos, premios, etc), la justicia interpersonal se asocia con el grado con el que los encargados adquieren un trato integro y basado en el respeto con las personas que se ven afectadas con los procesos y decisiones, y la justicia procedimental se vincula con la justicia de procedimientos y métodos empleados para determinar las distribuciones y la toma de decisiones (López et al., 2014).

Por otro lado, el modelo teorico de la autoefica viene a ser la teoría social cognitiva de Bandura (1991) que determinó que el comportamiento está motivado y regulado por la práctica continua de la autoinfluencia, que es el principal autorregulador en el autocontrol del comportamiento propio, de sus determinantes y sus efectos relacionados con las circunstancias ambientales y los estándares personales, pues en la teoría social cognitiva los factores sociales, cognitivos y conductuales influyen en el comportamiento de una persona.

Dentro de la autoefica encontramos el compromiso, que viene a ser un elemento fundamental para alcanzar el éxito en una organización, refiriéndose a la colaboración apasionada, llena de energía y dedicación por parte de un trabajador hacia su trabajo (Morán & Armijos, 2021) y la voluntad racional, que indica una relación o predisposición en el trabajo (Román et al., 2021).

La autoeficacia viene a ser las creencias que las personas tienen sobre sus

competencias para establecer niveles de desempeño que tienen influencia sobre los acontecimientos que afectan sus vidas, determina como piensan, sienten, se motivan y se comportan (Bandura, 1997) es un juicio autorreferente mediante el cual una persona se considera capaz de llevar a cabo una determinada tarea con la finalidad de conseguir algo (Garrido, 2000)

Factor fundamental para diversos elementos en el ámbito laboral, favoreciendo comportamientos que incrementan la productividad, la motivación, rendimiento y brindan maneras eficientes de afrontar diversas situaciones (Pereyra et al., 2018), menciona la seguridad que tiene una persona en sus competencias y conocimientos para efectuar manera exitosa cualquier circunstancia que se pueda presentar en el ámbito personal o laboral (Chiang & Rebolledo, 2020).

Esto es importante, ya que las personas con buenas percepciones de autoeficacia son capaces de abordar de forma realista actividades que signifiquen un reto, esto se debe a que cuentan con la motivación necesaria para realizarlas (Pereyra, et al., 2018) tienden a analizar las exigencias y obstáculos como un reto más, mas no como peligros o acontecimientos incontrolables (Martínez & Salanova, 2006). Sin embargo, el fortalecer la autoeficacia es influenciado por factores externos al ser humano (Yevilao, 2020), en el ámbito laboral, una creencia de eficacia funciona como un recurso ante las presiones del entorno, beneficiando el desempeño y la adaptación ante cualquier cambio (Martínez & Salanova, 2006).

Las fuentes principales de las creencias de autoeficacia se dan mediante el dominio de vivencias directas e indirectas, persuasión social y modificar las propias creencias sobre la eficacia (Bandura, 1997).

Las creencias de la autoeficacia se producen a través de procesos cognitivos: mientras más fuerte es la autoeficacia percibida, mayor será los desafíos propuestos y la

firmeza de compromiso con ellos; motivacionales: personas que se consideran eficaces relacionan sus fracasos a esfuerzos insuficientes, mientras que las personas ineficaces relacionan sus fracasos a baja capacidad; afectivos: las personas creen tener el control sobre una amenaza y no evocan pensamientos perturbadores, mientras que quienes creen que no pueden gestionar las amenazas experimentan elevados niveles de ansiedad y el proceso de selección: evitar situaciones y actividades que se cree que exceden las capacidades de afrontamiento, pero emprender fácilmente actividades desafiantes y seleccionar situaciones que se consideran capaces de manejar (Bandura, 1997).

Estudiar estas dos variables es importante ya que la percepción de justicia contribuye al desempeño del colaborador, influye en el crecimiento y cumplimiento de objetivos en una organización, dado que un colaborador satisfecho se esforzará mucho mejor por cumplir objetivos personales, grupales, y de la empresa.

Determinar si la justicia organizacional influye en la autoeficacia en trabajadores de empresas de Cajamarca es valioso puesto que puede ayudar a reconocer áreas de mejora e implementar acciones de intervención y así poder incrementar la competitividad, además de iniciar más estudios relacionados, ya que no se encontraron investigaciones locales al respecto.

A nivel social, la investigación permitirá determinar la relación que existe entre las dos variables planteadas, aportando datos estadísticos mediante los instrumentos a utilizar, así poder concientizar a organizaciones en poner énfasis en el tema de justicia organizacional para obtener un mejor rendimiento y compromiso por parte del personal y evitar altos niveles de rotación.

A nivel teórico ofrece información actualizada acerca de la relación entre justicia organizacional y autoeficacia en la ciudad de Cajamarca, mientras que a nivel práctico el estudio dará pase a continuar con investigaciones relacionadas que ofrezcan información

con datos actualizados, así las organizaciones puedan implementar medidas que generen espacios de trabajos justos, favoreciendo al nivel de autoeficacia presente en cada uno de los trabajadores.

A nivel teórico - práctico la investigación se fundamenta en teorías como la de Bandura y Adams que nos ayudan a entender y promover que tanto la justicia organizacional como la autoeficacia generan consecuencias directas en la productividad, clima laboral y retención de trabajadores, aportando un gran valor sobre la mejora del desempeño organizacional y el bienestar de cada uno de ellos.

1.2 Formulación del problema

¿La justicia organizacional influye en la autoeficacia de los trabajadores de empresas de Cajamarca en el año 2025?

1.3 Objetivos

Como objetivo general de la investigación, se plantea determinar si la justicia organizacional influye en la autoeficacia en los trabajadores de empresas de Cajamarca en el año 2025, mientras que, como objetivo específico se plantea establecer la relación entre las dimensiones de ambas variables.

1.4 Hipótesis

H_a: La justicia organizacional influye en la autoeficacia de los trabajadores de empresas de Cajamarca en el año 2025.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La investigación es correlacional, que de acuerdo con Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) indican que estos son estudios que tienen el propósito de conocer la relación que existe entre dos o más variables en una circunstancia determinada. En este caso, lo que se pretende es dar una respuesta a la pregunta planteada inicialmente y saber si efectivamente la justicia organizacional influye en la autoeficacia de los trabajadores de empresas de Cajamarca.

El enfoque empleado es el cuantitativo, pues este enfoque evalúa magnitudes u ocurrencias de las variables y prueba hipótesis, cada fase antecede a la siguiente y no se pueden saltar pasos, ya que el orden es estricto, en este enfoque se parte de la delimitación de una idea, se procede a establecer objetivos, así como también las preguntas de investigación, para luego explorar la literatura y realizar un marco teórico, de las preguntas se constituyen las hipótesis que definen variables, se define un plan, se seleccionan las unidades para evaluar las variables en una circunstancia determinada y finalmente se examinan las medidas obtenidas empleando procedimientos estadísticos para sacar conclusiones referente a la hipótesis planteada (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

La investigación es una regresión lineal simple, ya que este tipo de alcance se utiliza para examinar la relación existente entre dos variables, una que es independiente y otra que depende de la primera variable (Llauce et al., 2024).

Se aplicó el diseño no experimental – exploratorio, ya que no se van a modificar las variables para evaluar el efecto que ejerce sobre la otra variable, simplemente se analizaron los acontecimientos tal y como se manifiestan en su contexto natural recopilando información en un determinado momento (Mousalli-Kayat, 2015).

El concepto de población y muestra compone un pilar elemental para la

autenticidad y difusión de los resultados que se obtienen en un estudio; población es un conglomerado completo de personas, fenómenos o elementos que tienen una característica común que es objeto de estudio, cuándo estudiar toda la población se hace imposible o costoso conlleva a seleccionar una muestra, que es un grupo representativo de toda la población (Vizcaíno et al., 2023).

La población está conformada por trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Cajamarca, tanto hombres como mujeres, entre los 18 y 55 años de edad. Debido a la falta de un registro oficial completo y actualizado que permita identificar a todos los trabajadores con las características requeridas, se considera que la población es indeterminada o de acceso limitado, lo cual imposibilita aplicar un muestreo probabilístico.

Por este motivo, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se basa en la accesibilidad y disponibilidad de los participantes, permitiendo incluir en el estudio a aquellas personas que estuvieron dispuestas a participar y que cumplían con los criterios de inclusión establecidos (Sampieri & Mendoza, 2018).

Los criterios de inclusión fueron: ser trabajador activo de una empresa privada de Cajamarca, tener entre 18 y 55 años, y contar con al menos cinco meses de antigüedad laboral. Como criterios de exclusión se consideró no cumplir con el rango de edad establecido o no ser trabajador de una empresa ubicada en la ciudad de Cajamarca.

La muestra total quedó conformada por 160 personas, quienes participaron de forma voluntaria, si bien este tipo de muestreo no permite generalizar los resultados a toda la población, resulta adecuado para estudios exploratorios o de campo donde el acceso a la población total es limitado (Hernández, 2021).

La técnica utilizada para la investigación es la encuesta, para lo cual se emplearon como instrumentos la escala de justicia organizacional de Colquitt, y la escala de

autoeficacia en el trabajo.

La escala de justicia organizacional de Colquitt está conformada por 20 ítems y cuatro dimensiones con una escala de respuesta tipo Likert compuesta por cinco tipos de respuesta, desde nunca, que se califica con 1, hasta siempre, que se califica con 5; la validez del constructo se estableció mediante el análisis factorial confirmatorio, y la confiabilidad fue evaluada mediante la prueba Alfa de Cronbach.

La dimensión de justicia distributiva está conformada por los ítems 1, 8, 10 y 18, presentando un índice de confiabilidad de ,84. La justicia procedimental se evalúa mediante los ítems 3, 5, 7, 9,11, 16 y 19 con un índice de confiabilidad de ,87. Por su parte, la justicia interpersonal se evalúa con los ítems 2, 14, 15, 17 y 20, presentando una confiabilidad de ,83. Finalmente, la justicia informacional comprende los ítems 4, 6, 12 y 13 con confiabilidad de ,88 (Arias et al., 2023).

La validez del instrumento previamente citado fue determinada mediante la revisión de expertos en la materia. Además, se empleó la versión utilizada por Omar et al. (2018), la cual fue validada mediante un análisis factorial confirmatorio, obteniendo un respaldo psicométrico más sólido.

También se empleó la escala de autoeficacia en el trabajo, compuesta por 10 ítems que evalúa las creencias de autoeficacia el ámbito laboral, empleando un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va desde 1 (no del todo bien) hasta 5 (muy bien), lo cual permite a cada participante evaluar el grado en que se perciben capaces de ejecutar determinadas acciones en el trabajo. La escala se divide en dos dimensiones: compromiso y voluntad racional, el factor compromiso evalúa la percepción de las personas respecto a su capacidad para alcanzar objetivos concretos y comprometerse con el trabajo ($\alpha = .82$), que se miden con los ítems 1, 2, 3, 4 y 5, mientras la dimensión de voluntad racional evalúa la disposición y atención hacia los compañeros y superiores ($\alpha = .85$) con los ítems

6, 7, 8, 9 y 10 (Román et al, 2021).

El instrumento se validó mediante el juicio de expertos empleando el análisis factorial exploratorio, dando un resultado válido y confiable para su aplicación.

La aplicación y recolección de datos se realizó mediante encuestas de manera virtual haciendo uso de Google forms, para lo cual cada encuestado participó voluntariamente aceptando un consentimiento informado incluido al inicio, una vez que la persona a quien se le hizo llegar el enlace brindaba su autorización de participar de manera voluntaria, pudo iniciar a responder los ítems incluidos en la encuesta para evaluar la justicia organizacional y la autoeficacia.

Posteriormente se realizó una base de datos en Microsoft Excel, para poder ser analizada mediante programa Jamovi, donde se encontraron los estadísticos descriptivos que fueron considerados para descifrar la asimetría de valores inferiores a 3 y las curtosis inferiores a 10 (Kline, 2016). Para el análisis correlacional de las variables se determinó que una $r < .10$ indica un nivel de un efecto intrascendente, mientras que una $r \geq .10$ indica un efecto pequeño, por su parte, una $r \geq .20$ muestra un efecto prudente o típico. Asimismo, la confiabilidad fue valorada mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α) y omega (ω), donde se consideró valores comprendidos entre .70 y .90 (Campo & Oviedo, 2008).

Respecto a los aspectos éticos, se cuenta con la autorización de cada trabajador que formó parte del estudio aceptando un consentimiento informado antes de responder la encuesta, además, la información recopilada se publicará citando a todos los autores cuya información fue utilizada. Este estudio se llevó a cabo siguiendo los principios éticos del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), específicamente, siguiendo el capítulo 3 que hace mención de que todo psicólogo que elabora un proyecto de investigación tiene que contar con un consentimiento informado.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre justicia organizacional y autoeficacia en trabajadores.

Variables		rho	Tamaño de efecto	p
Justicia organizacional	Autoeficacia	0.78	Grande	<.001

La tabla muestra una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande (rho: .78) entre justicia organizacional y autoeficacia.

Tabla 2

Relación entre justicia distributiva y las dimensiones de autoeficacia.

Variables		rho	Tamaño del efecto	p
Justicia distributiva	Compromiso	.72	Grande	<.001
	Voluntad racional	.67	Grande	<.001

La tabla muestra una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia distributiva y compromiso (rho: .72) y voluntad racional (rho: .67).

Tabla 3

Relación entre justicia procedimental y las dimensiones de autoeficacia.

Variables		rho	Tamaño del efecto	p
Justicia procedimental	Compromiso	.76	Grande	<.001
	Voluntad racional	.77	Grande	<.001

La tabla muestra una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia procedimental y compromiso (rho: .76) y voluntad racional (rho: .77).

Tabla 4

Relación entre justicia interpersonal y las dimensiones de autoeficacia.

Variables		rho	Tamaño del efecto	p
Justicia interpersonal	Compromiso	.61	Grande	<.001
	Voluntad racional	.58	Grande	<.001

La tabla muestra una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia interpersonal y compromiso (rho: .61) y voluntad racional (rho: .58).

Tabla 5

Relación entre justicia informacional y las dimensiones de autoeficacia.

Variables		rho	Tamaño del efecto	p
Justicia informacional	Compromiso	.64	Grande	<.001
	Voluntad racional	.68	Grande	<.001

La tabla muestra una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia informacional y compromiso (rho: .64) y voluntad racional (rho: .68).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La justicia organizacional influye en la autoeficacia de los trabajadores, según investigaciones y teorías previas, esta es una variable que influye en las relaciones de trabajo, en el resultado de las decisiones organizacionales, en las estrategias empleadas a la hora de tomar decisiones, así como en la percepción de imparcialidad y equidad (García - Rubiano et al., 2023), razón por la cuál muchas organizaciones se esmeran por fomentar ambientes justos con la finalidad de alcanzar el éxito y la competitividad, asimismo, contar con personas calificadas, comprometidas y satisfechas (Avitia et al., 2021).

Se obtuvo una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande ($\rho: .78$) entre Justicia organizacional y Autoeficacia, lo cual se asemeja al estudio de Leal et al. (2023) quien logró determinar que los resultados de la justicia organizacional pueden mejorar los factores que influyen en la coherencia de la gestión del desempeño y el compromiso laboral ($p < .000$, $R^2 = .60$), teniendo en cuenta que una buena administración de la justicia organizacional tiene una valoración importante respecto al comportamiento ético dentro de una empresa, de ello depende que los trabajadores perciban las decisiones que se llegan a tomar como justas y equánimes (Quezada, 2017), incrementando la productividad, motivación, rendimiento y brindando maneras eficientes de afrontar diversas situaciones (Pereyra et al., 2018).

Se obtuvo una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia distributiva y compromiso ($\rho: .72$) y voluntad racional ($\rho: .67$) lo cual se asemeja al estudio de Castillo (2020) que determinó que existe una relación directa entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional ($p < .001$, $\rho = .76$) lo cual confirma la teoría de que la justicia distributiva genera compromiso y lealtad hacia la organización (Aponte & Bahamón 2024), pues se refiere al contenido,

nivel de justicia de los resultados obtenidos como salario, promociones, ascensos, premios, etc (López et al., 2014).

Se obtuvo una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia procedimental y compromiso ($\rho: .76$) y voluntad racional ($\rho: .77$), la variable de justicia procedimental se vincula con la justicia de procedimientos y métodos empleados para determinar las distribuciones y la toma de decisiones (López et al., 2014), determinando que el compromiso y la voluntad racional se verá reflejada por la forma en la que se aplica cada uno de los procedimientos dentro de una empresa.

Se obtuvo una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia interpersonal y compromiso ($\rho: .61$) y voluntad racional ($\rho: .58$), lo cual guarda relación con el estudio de Santiago (2024) quien determinó que un clima ético benevolente influye directamente en el compromiso individual, generando una fuerte sensación de autoeficacia ($p < .01$, $B = 0.38$, $t = 6.03$) pues la justicia interpersonal se asocia con el grado con el que los encargados adquieren un trato íntegro y basado en el respeto con las personas que se ven afectadas con los procesos y decisiones (López et al., 2014).

Se obtuvo una relación directa y altamente significativa ($p < .001$) con un tamaño de efecto grande entre justicia informacional y compromiso ($\rho: .64$) y voluntad racional ($\rho: .68$), evidenciando cuán importante es la igualdad vinculada con la información y explicación brindada a los trabajadores acerca de las decisiones que se toman (López et al., 2014), dejando como evidencia que el brindar información correcta y justa influye significativamente en el compromiso y voluntad racional de cada uno de los trabajadores dentro de una empresa.

Este hallazgo respalda lo planteado por Yevilao (2020), quien sostiene que la

autoeficacia está influenciada por factores externos, como el entorno organizacional. En ese sentido, un entorno justo y equitativo, donde los trabajadores perciben que las decisiones son transparentes, equitativas y respetuosas, favorece el desarrollo de creencias positivas sobre sus propias capacidades. Esta conclusión también se alinea con lo propuesto por García et al. (2023), que destacan que la justicia organizacional facilita los cambios organizacionales al fomentar compromiso y disposición al logro.

Asimismo, los resultados refuerzan el postulado de la equidad de Adams (1963), la cual plantea que los trabajadores valoran la justicia del intercambio en función a sus aportes y las recompensas que reciben. Cuando notan justicia, se genera satisfacción, motivación y mayor compromiso, lo que, en consecuencia, potencia su autoeficacia. Por el contrario, la percepción de injusticia puede generar desconfianza, desmotivación y baja productividad, tal como lo advierten Adamovic (2023) y Aguilar (2023).

Cabe destacar que, aunque gran parte de las investigaciones revisadas respaldan la relación entre justicia organizacional y variables positivas del desempeño laboral, también se reconocen diferencias culturales y contextuales que pueden influir en la percepción de justicia. Como lo señalaron Aponte y Bahamón (2024), lo que es justo para una persona puede no serlo para otra, dependiendo del contexto cultural y organizacional.

Por otro lado, hay limitaciones que se tuvieron al momento de realizar el estudio, entre ellas, y la más importante, es que no se encontraron estudios previos que abarquen las variables de justicia organizacional o autoeficacia en empresas Cajamarquinas, lo cuál dificultó poder obtener datos estadísticos sobre el tema y realizar una comparación, sin embargo, con este estudio se dará pase a futuras investigaciones teniendo una base de la cuál iniciar.

En segundo lugar, se tuvo como una limitante el acceso a la población encuestada, ya que algunos de los trabajadores no quisieron responder el cuestionario por temor o por

estar ocupados, lo cuál hizo que la aplicación de la encuesta tomara más del tiempo previsto hasta completar la cantidad necesaria de encuestados, por lo cuál se les aclaró la confidencialidad de cada una de sus respuestas y así accedieran a responder.

Asi como también el tipo de muestreo empleado, debido a que el muestreo por conveniencia permite el acceso a casos accesibles que acepten ser incluidos, basándose en la provechosa accesibilidad y contigüidad de los sujetos para la persona que está investigando (Sampieri & Menoza, 2018) limitando la generalización de resultados.

Los datos recopilados permiten afirmar que la percepción de justicia organizacional es un elemento clave en el fortalecimiento de la autoeficacia, lo cual tiene implicancias directas en la motivación, en el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. En consecuencia, promover un clima organizacional justo representa una estrategia efectiva para potenciar el desarrollo del talento humano.

Con el estudio se demostró que existe relación altamente significativa ($p < .001$) entre la justicia organizacional y la autoeficacia en los trabajadores de empresas de Cajamarca, 2025, lo que confirma la hipótesis planteada inicialmente, haciendo referencia que, a mayor percepción de justicia organizacional, mayor es el nivel de autoeficacia de los trabajadores.

El grado de justicia organizacional en los trabajadores evaluados son favorables, lo que implica que perciben equidad en cuanto a la distribución de recursos, imparcialidad respecto a los procesos, buen trato interpersonal y adecuada comunicación de la información organizacional.

La autoeficacia se presenta en niveles altos en la muestra estudiada, lo que sugiere que los trabajadores confían en su capacidad para enfrentar los desafíos laborales, tomar decisiones y alcanzar sus objetivos dentro de la organización.

Las dimensiones de la justicia organizacional se relacionan positivamente con

otras variables laborales como el compromiso y la voluntad racional, lo cual indica que un entorno organizacional justo favorece no solo la autoeficacia, sino también una actitud proactiva y comprometida hacia los objetivos organizacionales.

Finalmente, como recomendación general, se invita a futuros investigadores a profundizar más sobre el tema, así poder tener datos actualizados en el transcurso del tiempo que permitan identificar áreas en las que se podría intervenir para seguir generando espacios de trabajo justos que favorezcan al nivel de autoeficacia de cada uno de sus trabajadores.

REFERENCIAS

Adamovic, M. (2023). *Investigación sobre justicia organizacional: una revisión, síntesis y agenda de investigación*. Revista de Gestión Europea. <https://doi.org/10.1111/emre.12564>

Aguilar Bustamante, M. C. (2023). *Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo*. ASCOFAPSI.

Aponte, P. A., & Bahamón Pérez, D. (2024). *Factores que afectan las decisiones sobre la justicia y la eficiencia*. [s.n]. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstreams/e6b3c4f7-767f-46e0-b404-c2974d7b368d/download>

Arias Gallegos, W. L., Velásquez Ramos, D., Salas Palomino, K. Y., & Olivares Villanueva, S. M. (2023). *Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú*. Revista de psicología. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2023.68185>

Armendariz-Nuñez, E., Cruz Montoya, X., Hernández-Flórez, N., & Klimenko, O. (2023). *Autoeficacia percibida y su relación con la percepción de las características del trabajo remoto en situación de pandemia en una muestra de docentes colombianos de educación básica primaria, secundaria y universitaria*. Gaceta Médica De Caracas. <https://doi.org/10.47307/GMC.2023.131.s3.9>

Avitia Cordero, N. A., Sala Guevara, P. I., Vargas Salgado, M. M., & Gómez Bull, K. G. (2021). *Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz*. Contabilidad Y Negocios. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>

Bandura, A. (1997). *Autoeficacia*. Prensa de la Universidad de Cambridge.

https://happyheartfamilies.citymax.com/f/Self_Efficacy.pdf

Bandura, A. (1991). *Teoría cognitiva social de la autorregulación*. Comportamiento organizacional y procesos de decisión humanos.

[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)

Bonilla Del Castillo, J. L., & Vilcabana Huaman, E. (2023). *Percepción de Justicia organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología] Universidad César Vallejo, Chiclayo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/143417/Bonilla_DCJL-Vilcabana_HE-SD.pdf?sequence=1

Bravo Valladares, N. K., & Rojas Izaguirre, K. V. (2024). *Justicia organizacional como variable predictora del work engagement en las organizaciones*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de licenciado en psicología] Universidad de Lima, Lima.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16017/Bravo-Valladares_Rojas-Izaguirre-Justicia-Organizacional-Variable.pdf?sequence=1

Campo-Arias, A. & Oviedo, H. C. (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna*. Revista de Salud Pública.

Carhuamaca Romero, J. & Cabrera Falcon, G. (2023). *Satisfacción laboral y autoeficacia de trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de Emergencia*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. <http://hdl.handle.net/10757/668773>

Castillo Ruiz, J. R. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6501/REP_JORGE.CAS_TILLO_JUSTICIA.ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1

Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). *Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud*. Salud de los trabajadores. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7817891.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.

Diposentono, L., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). *Justicia organizacional, disciplina laboral y desempeño laboral: una revisión de la literatura*. [s.n]. file:///C:/Users/Judith%20Casta%C3%B1eda/Downloads/shinta_amalina,+327-334+Ligan+Diposentono1,+Veithzal+Rivai+Zainal2,+Azis+Hakim3.pdf

Estrada Chica, Y. L. (2023). *Relación entre autoeficacia percibida y el estrés laboral de los empleados de una empresa de alimentos*. [s.n]. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6466/Estrada_Chica_Yesica_Lorena_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Rubiano, M., Aguilar Bustamante, M. C., Sarmiento, J. C., Sarmiento, u. C., Toro, R. A., & Pazmay, G. (2023). *Percepción de la justicia organizacional y el cambio organizacional*. ASCOFAPSI. https://www.researchgate.net/profile/Leonor-Delgado-Abella/publication/373718031_Delgado-Abella_et_al_2023_Capital_psicologico_como_mediador_el_papel_del_liderazgo_Capitulo_5_En_Aguilar_C_compiladora_Retos_y_avances_de_la_psicologia_Bogota_ASCOFAPSI/links/64f96f8805a98c1b63fa1601/Delgado-Abella-et-al-2023-Capital-

[psicologico-como-mediador-el-papel-del-liderazgo-Capitulo-5-En-Aguilar-C-
compiladora-Retos-y-avances-de-la-psicologia-Bogota-ASCOFAPSI.pdf#page=81](#)

García-Rubiano, M., Toro, R., Sarmiento-López, J. C., Aguilar-Bustamante, M.C., & Pazmay-Ramos, S. (2023). *¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio*. Acta Colombiana de Psicología. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2023.26.1.10>

Garrido Martín, E. (2000). *Autoeficacia en el mundo laboral*. Apuntes de psicología. <file:///C:/Users/Judith%20Casta%C3%B1eda/Downloads/GARRIDO.pdf>

Gignac, G. & Szodorai, E. (2016). *Directrices sobre el tamaño del efecto para investigadores de diferencias individuales*. Personalidad y diferencias individuales. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>

González Domínguez, M. d., & González Hernández, J. R. (2020). *La justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional: revisión de literatura*. Memoria universitaria. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/MemUni/article/download/908/823>

Graciela Omar, A. (2016). *Vinculaciones del alocentrismo - idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/111/110>

Hernández Ávila, C. E., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Alerta, Revista Científica del Instituto Nacional de Salud. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4191907012/>

Hernández González, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. Revista cubana de medicina general integral. <https://orcid.org/0000-0001-7230-9996>

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Khulbe, M., & Kumar, P. (2024). Interrogar los efectos de los climas de servicio y justicia en la coyuntura entre el compromiso de los empleados y el desempeño organizacional en los sectores de servicios. *Revista de gestión social y ambiental*, India. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n3-129>

Kline, R. (2016). Principios y práctica del modelado de ecuaciones estructurales (Cuarta edición). The Guilford Press. <https://www.guilford.com/books/Principlesand-Practice-of-Structural-Equation-Modeling/Rex-Kline/9781462523344>

Leal Guimarães, D. E., Sausen Soares, C., Costa da Silva Zonatto, V., Andrade dos Santos, E., & Pimentel Gonzaga, R. (2023). *Efectos de la justicia organizacional en la relación entre la consistencia en la gestión del desempeño y el compromiso laboral*. Estudios gerenciales. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5951>

López, E., Bulacio, & Migliaro, M. (2014). *Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y de su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino*. . Researchgate. <https://www.researchgate.net/publication/280114100>

Llauce Santamaria, R. Y., Saldaña Miranda, M. Y., & Olivera Aldana, M. F. (2024). *Regresión Lineal Simple*. [s.n].

https://repositorio.unj.edu.pe/bitstream/UNJ/798/1/M_Regresi%C3%B3n%20Lineal%20Simple.pdf

Martínez Martínez, I., & Salanova Soria, M. (2006). *Autoeficacia e el trabajo: el poder de creer que tú puedes*. Revista de trabajo y seguridad social. <https://doi.org/10.51302/rtss.2006.5863>

Morán, N. P., & Yambay, M. A. (2022). *El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: Revisión de literatura*. Compendium: Cuadernos de Economía y Administración. 10.46677/compendium.v9i1.1005

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y diseños de investigación cuantitativa*. Mérida. https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf

Musdalifa, Iskandar, A. S., & Taqwa. (2024). Optimización de la justicia organizacional y la inteligencia emocional para mitigar conductas laborales contraproducentes.

Peña-Ochoa, M., & Durán, N. M. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>

Pereyra Girardi, C. I., Ronchieri Pardo, C., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). *Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología*. Revista AJAYU. <https://ajayu.ucb.edu.bo/a/article/view/25>

Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores

argentinos. *Liberabit*, 24(1), 61–79. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.05>

Quezada, A. C. (2017). *Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala*. Revista Ciencia Unemi. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661260007/582661260007.pdf>

Santa, R., Escobar, F., Morante, D., & Milena Silva, A. (2021). *Ciudadanía organizacional, justicia organizacional, confianza organizacional y el impacto en la efectividad operativa. En Regiones inteligentes la tecnología, la innovación y la efectividad operativa*. Universidad Icesi. <https://tinyurl.com/emavi118864>

Santiago Torner, C. (2024). *Clima ético benevolente y autoeficacia laboral. La mediación de la motivación intrínseca y la moderación del compromiso afectivo en el sector eléctrico colombiano*. Lecturas de Economía. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n101a352366>

Solano, D. (2011). *Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público*. Revista de gestión pública y desarrollo. <https://www.researchgate.net/publication/220006564>

Sjöberg-Tapia, O., Oyarzún, F., Ganga, F., & Cadamuro, I. (2022). *Justicia organizacional y resultados empresariales. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú*. Novum Jus. <https://doi.org/10.14718/novumjus.2022.16.3.12>

Stacy Adams, J. (2015). *Teoría de la equidad*. En *Comportamiento organizacional* (pp. 134-158). Routledge.

<file:///C:/Users/Judith%20Casta%C3%B1eda/Downloads/1dc328a68c10424e63c17994097c0bc4.pdf>

Román-Cabán, Y., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2021). *Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico*. *Revista Caribeña de Psicología*. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5367>

Vasquez Trespacios, E. M., Aranda Beltrán, C., & Ortiz de la Cuesta, M. (2019). *Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática*. *Salud de los trabajadores*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yevilao, A. E. (2020). *Autoeficacia: un acercamiento al estado de la investigación en Latinoamérica*. *Investigación educativa*. <https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4124>

Zambrano Álvarez, G. P., & Duque Oliva, E. (2020). *Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar*. *Investigatio*. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>

ANEXOS

ANEXO N°1. Escala de Justicia Organizacional de Colquitt.

ITEM	ENUNCIADO
1.	¿Los resultados alcanzados, reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo?
2.	¿Su jefe lo trata con respeto?
3.	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados de forma consistente?
4.	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la empresa?
5.	¿Ha podido apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa?
6.	¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con usted en los momentos oportunos?
7.	¿Ha podido expresar, al interior de su organización, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?
8.	¿Se justifican los resultados que obtiene, considerando su desempeño?
9.	¿Las normas y procedimientos que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?
10.	¿Los resultados que obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que hace?
11.	¿Ha tenido usted influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?

-
12. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?
 13. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adopta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?
 14. ¿Su jefe lo trata a usted con cortesía?
 15. ¿Su jefe lo trata con dignidad?
 16. ¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa se basan en información correcta?
 17. ¿Si jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre usted?
 18. ¿Los resultados que obtiene reflejan la contribución que hace a su empresa?
 19. ¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa son justos?
 20. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuando se comunica con usted?
-

ANEXO N°2. Escala de autoeficacia en el trabajo.

ITEM	ENUNCIADO
1.	Lograr los objetivos que me asignen.
2.	Respetar los horarios y los tiempos de trabajo
3.	Aprender nuevos métodos de trabajo
4.	Concretar todas mis energías en el trabajo
5.	Terminar el trabajo asignado
6.	Colaborar con los otros compañeros
7.	Trabajar con personas de edad y experiencias que difieren a las mías
8.	Tener buenas relaciones con los jefes
9.	Relacionarme de manera eficaz con los clientes
10.	Trabajar en equipo

ANEXO N°3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, trabajador de una empresa de Cajamarca, manifiesto mi consentimiento para participar de la investigación denominada “Justicia organizacional y autoeficacia en trabajadores, Cajamarca 2025”. Considerando que se me ha sido informado el propósito del estudio, la confidencialidad de la información recopilada y su uso con fines netamente académicos, por lo que he decidido participar voluntariamente.

ANEXO N°7. Tabla de desviación.

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	80.5	80	13.8	-1.34	3.75
JUSTICIA DISTRIBUTIVA	16.1	16	3.23	-1.5	3.39
JUSTICIA PROCEDIMENTAL	26.9	28	5.51	-0.88	1.33
JUSTICIA INTERPERSONAL	21.6	22	3.36	-1.89	5.76
JUSTICIA FORMACIONAL	15.9	16	3.22	-1.13	2.18
AUTOEFICACIA	41.8	42	6.64	-0.98	1.71
COMPROMISO	21.2	21	3.19	-1.16	3.01
VOLUNTAD RACIONAL	20.6	20.5	3.92	-1.19	1.93

ANEXO N°8. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIO NES	INDICADORES	ITEM S	TECNIC A	INSTRUMENTO
Justicia organizacional	Consiste en la percepción que los trabajadores tienen sobre equidad dentro de la organización a la que pertenecen (González y González, 2020)	La variable será medida mediante la suma en base al puntaje obtenido en la escala de justicia organizacional de Colquitt.	Justicia distributiva	Justicia en los resultados obtenidos (salario, promociones, ascensos, premios)	1, 8, 10 y 18	Encuesta	Escala de justicia organizacional de Colquitt
			Justicia procedimental	Procedimientos y métodos empleados que determinan las distribuciones y la toma de decisiones	3, 5, 7, 9,11, 16 y 19		

			Justicia interpersonal	Trato íntegro y respetuoso en los procesos y decisiones	2, 14, 15, 17 y 20		
			Justicia informativa 1	Información y explicación brindada acerca de las decisiones que se toman	4, 6, 12 y 13		

Autoeficacia	Creencias de las personas sobre sus capacidades para producir niveles de desempeño que ejercen influencia sobre los eventos que afectan sus vidas, determinan piensan, sienten, se motivan y	La variable será medida mediante la suma en base al puntaje obtenido en la escala autoeficacia en el trabajo	Compromiso	Contribución entusiasta, energética hacia el trabajo	1, 2, 3, 4 y 5	Encuesta	Escala de autoeficacia en el trabajo

	<p>se comportan (Bandura, 1997) es un juicio autoreferente mediante el cual una persona se considera capaz de llevar a cabo una determinada tarea con la finalidad de conseguir algo (Garrido, 2000)</p>		<p>Voluntad racional</p>	<p>Relación o predisposición en el trabajo</p>	<p>6, 7, 8, 9 y 10</p>		
--	--	--	--------------------------	--	------------------------	--	--