

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA
DE RECURSOS HUMANOS**

**RELACIÓN ENTRE LAS PERCEPCIONES DE JUSTICIA
ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS DOCENTES DE LA PUCE MATRIZ QUITO**

AUTORAS:

CARLA PATRICIA HIDROVO GUZMÁN

KATIA VERONICA NARANJO ESPÍN

DIRECTOR:

Dr. JAIME MORENO VILLEGAS

QUITO, 2016



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, **CARLA PATRICIA HIDROVO GUZMÁN C.C.: 1718515297** y **KATIA VERÓNICA NARANJO ESPÍN, C.C.: 1709875577**, autores del trabajo de graduación intitulado: **"RELACIÓN ENTRE LAS PERCEPCIONES DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA PUCE MAIRIZ QUITO"**, previa la obtención del grado Académico de **MAGISTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, Abril 2016

Carla Hidrovo G.

CARLA PATRICIA HIDROVO GUZMÁN

C.C.: 1718515297

Katiana Naranjo

KATIA VERÓNICA NARANJO ESPÍN

C.C.: 1709875577

INDICE DE CONTENIDOS

<i>Resumen Ejecutivo</i>	1
<i>Executive Summary</i>	2
<i>TEMA – TÍTULO</i>	3
<i>Introducción</i>	3
<i>CAPÍTULO I</i>	6
1. EL PROBLEMA	6
1.1 Formulación del problema:	6
Pregunta General:	6
Preguntas Específicas:	6
Datos de la Institución	6
Características:	7
Misión	7
Como Universidad:	7
Como Universidad Católica	8
Visión de Futuro	8
Plan Estratégico:	8
Figura 1.1 Organigrama	9
Organigrama:	9
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.2.1 Objetivo general	10
1.2.2 Objetivos específicos	10
1.3 JUSTIFICACIÓN	10
<i>CAPÍTULO II</i>	14
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes	14
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	17
Justicia organizacional	17

Orígenes de la justicia organizacional: Teoría de la equidad	19
Desarrollo actual de justicia organizacional	20
Justicia distributiva	21
Justicia procedimental	22
Justicia interpersonal e informativa	23
Compromiso organizacional	25
Compromiso afectivo	27
Compromiso de continuidad	29
Compromiso normativo	31
2.3 MARCO CONCEPTUAL	32
2.4 HIPÓTESIS	33
2.5 VARIABLES	34
CAPÍTULO III	36
3. MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 Metodología	36
3.2 Elección de la herramienta	36
Cuestionario de justicia organizacional	36
Cuestionario de compromiso organizacional	37
3.3 Caracterización de la muestra	38
3.4 Procedimientos de recolección de datos	41
CAPÍTULO IV	43
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
4.1 Análisis de Cronbach	43
4.2 Coeficientes de Cronbach	43
4.3 Contraste	44
4.4 Análisis de correlación	45
4.5 Regresiones	48

4.6 Frecuencia en las variables compromiso organizacional y justicia organizacional	48
4.7 Análisis de datos demográficos	50
CAPÍTULO V	57
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1 Conclusiones	57
5.2 Recomendaciones	59
Referencias Bibliográficas	60
Trabajos citados	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Variables	35
Tabla 3.1 Equivalencia muestral	39
Tabla 3.2 Facultades y Escuelas de la PUCE	40
Tabla 3.3 Número de encuestas realizadas por facultad.	42
Tabla 4.1 Coeficientes de Cronbach de compromiso organizacional.	44
Tabla 4.2 Coeficientes de Cronbach de justicia organizacional	44
Tabla 4.3 Correlación global	45
Tabla 4.4 Correlación por variables – Justicia organizacional	46
Tabla 4.5 Correlación por variables – Compromiso organizacional	47
Tabla 4.6 Participación de docentes de género femenino por facultad.	51
Tabla 4.7 Participación de docentes de género masculino por facultad.	52
Tabla 4.8 Antigüedad por tipo de categoría - agregado	54
Tabla 4.9 Antigüedad por tipo de categoría - auxiliar	55
Tabla 4.10 Antigüedad por tipo de categoría – ocasional	55
Tabla 4.11 Antigüedad por tipo de categoría – principal	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Organigrama	9
Figura 3.1 Datos informativos	38
Figura4.1 Frecuencia de justicia organizacional	49
Figura 4.2 Frecuencia de compromiso organizacional	49
Figura4.3 Participación de docentes según su género	50
Figura 4.4 Docentes por edades	53
Figura4.5 Tipo de dedicación de los docentes	53
Figura4.6 Docentes por antigüedad	54

INDICE DE ANEXOS

Anexo 01 Cuestionario de compromiso organizacional	66
Anexo 02 Cuestionario de justicia organizacional	68
Anexo 03 Carta de autorización	69
Anexo 04 Autorización de la Dirección General Académica	70
Anexo 05 Consentimiento Informado	71
Anexo 06 Carta de invitación	72

Resumen Ejecutivo

La investigación realizada constituye un trabajo para la obtención del título de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Este trabajo pretende analizar si existe, o no, una correlación directa entre las variables de justicia organizacional (procedimental, distributiva, interpersonal, informativa) y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad). Para poder identificar la frecuencia con la que se presentan las variables, tanto de justicia como de compromiso organizacional, se aplicó dos cuestionarios como herramienta en una muestra de 278 docentes de varias facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) matriz Quito. De esta manera se pudo realizar un diagnóstico identificando el tipo de variable que predomina entre los docentes de la institución y así poder generar recomendaciones que favorezcan el tipo de compromiso ideal para la relación entre los docentes y la institución.

El capítulo I aborda la problemática que en la PUCE no existe una investigación previa que analice si existe una correlación directa entre justicia y compromiso organizacional, por lo que confirma la necesidad de generar una investigación de este tipo que sirva de insumo para la toma de decisiones dentro de la institución.

El capítulo II comprende el marco teórico y marco conceptual, los mismos que se utilizaron como base para la ejecución y desarrollo de la investigación.

En el capítulo III se detalla el marco metodológico, en el cual se presenta la definición y caracterización de la muestra, la definición del instrumento a aplicar y la validación del mismo.

En el capítulo IV se realiza el análisis e interpretación de los resultados mediante una serie de técnicas como el análisis de Cronbach, la frecuencia, análisis de datos de contraste de hipótesis, correlación, regresión y análisis de datos demográficos.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones sobre la correlación existente entre las dos variables analizadas.

Palabras clave: justicia organizacional, compromiso organizacional, correlación, percepción.

Executive Summary

The conducted investigation constitutes an assignment for the obtainment of the degree of Master in Strategic Management of Human Resources. The aforementioned pretends to analyze if there is or not a direct correlation amid the variables of organizational justice (procedural, distributive, interpersonal, informative) and organizational compromise (affective, normative, continuity). In order to identify the frequency with which the variables both of organizational justice and organizational compromise present themselves two questionnaires were applied as a tool in a sample of 278 professors from different faculties of the Pontifical Catholic University of Ecuador (PUCE for its acronym in Spanish) in the Quito campus. By these means a diagnose identifying the predominating variable among professors of the institution was attained, that way recommendations that favor the ideal compromise type for the relation between the professors and the institution can be made.

Chapter I addresses the problem that it does not exist a previous investigation in the University (PUCE) that analyzes if there is a direct correlation amid organizational justice and compromise, thus confirms the need of generating an investigation of this nature that could be used as input for decision-making within the institution.

Chapter II bears in the theoretical and conceptual framework, which were used as the footing for the execution and development of the investigation.

In Chapter III the methodological framework is detailed. In it the definition and characterization of the sample is presented as well as the definition of the instrument to be applied and its validation.

In Chapter IV the analysis and interpretation of the results is done through a series of analysis techniques such as Cronbach's analysis, frequency, data analysis of hypothesis testing, correlation, regression and demographic data analysis.

In Chapter V conclusions and recommendations are presented regarding the existing correlation between the two variables that were analyzed.

Key words: organizational justice, organizational compromise correlation, perception.

TEMA – TÍTULO

“Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito”.

Introducción

Tomando en cuenta que las instituciones de educación superior a nivel nacional han tenido que adaptar un sin número de requerimientos para la certificación y acreditación de sus carreras para garantizar su funcionamiento y calidad; esta situación ha impactado en la definición de políticas y requerimientos por parte de las autoridades de la PUCE hacia sus docentes; por lo que es importante determinar cómo esto, ha incidido en la percepción de justicia y compromiso organizacional debido a las exigencias del medio educativo actual.

Se consideraron algunos elementos demográficos tales como edad, género, antigüedad, así como facultad, categoría y dedicación del docente para conocer como está compuesta la muestra a la cual se le aplicó el instrumento (encuesta) para el análisis de esta investigación.

La investigación consiste en conocer la percepción de justicia organizacional que existe en los docentes de la PUCE, matriz Quito, en varias facultades seleccionadas. Las encuestas están enfocadas a evaluar el nivel de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) y determinar cómo estos factores pueden afectar el compromiso organizacional en sus diferentes dimensiones (afectivo, normativo, continuidad).

De acuerdo al planteamiento de los investigadores Cropanzano, Byrne, Bobocel y Rupp, el concepto de justicia se refiere a nuestra percepción sobre los hechos morales en interpretación que se hace sobre las cosas que podemos decir que son correctas. En el caso de las empresas se puede indicar que la justicia organizacional es una medida de la percepción de equidad, que de alguna manera incide en las relaciones laborales, así autores como Dubinsky & Levy, afirman que en varias investigaciones empíricas sobre comportamiento organizacional se ha encontrado que la percepción de justicia afecta variables individuales como la satisfacción laboral, ausentismo, intención de pertenecer en la organización y desempeño (Delgado Abella & Vanegas García, 2013).

“La percepción de justicia se refiere a la manera en cómo interpreta el empleado el proceder del empleador, siendo así visto como justo, consistente o apropiado según Gilliland&Langdon” (Delgado Abella & Vanegas García, 2013).

Según Robbins al compromiso organizacional se lo define como:

Un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Al igual que con la participación en el trabajo, las pruebas de las investigaciones apuntan a una relación negativa entre el compromiso con la organización y el ausentismo y la rotación. De hecho, en los estudios se demuestra que el grado de compromiso que tiene un empleado con su organización es mejor indicador de la rotación que la satisfacción laboral. Probablemente el compromiso con la organización es un mejor pronosticador porque es una respuesta más general y duradera a la empresa en conjunto, que la satisfacción laboral. Un empleado puede estar insatisfecho con el trabajo que realiza, pero lo considera una situación temporal y no se siente insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la propia organización, es más probable que los individuos piensen en renunciar (Robbins S. , 2004) (p.72).

“El compromiso con la organización reduce el absentismo y por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo” (Chiavenato, 2009) (p.12)

Según el artículo de investigación validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción, Kanter menciona que el compromiso se basa en:

Cimentar unas bases algo más complejas que un simple intercambio económico. Por su parte, Buchanan ve al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Para Etzioni el compromiso es la implicación positiva del individuo en la institución. Franklin fundamenta este concepto en el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma. En esta línea, Cotton define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional (Salvador Ferrer, Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción , 2005) (p.316).

Considerando los aportes de diferentes autores y tomando en cuenta que en la PUCE no se han realizado investigaciones sobre este tema, es importante realizar un diagnóstico previo con base a los resultados se propondrán recomendaciones para que sean analizadas y puestas en práctica.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Formulación del problema:

Pregunta General:

¿Cuál es la relación que existe entre las percepciones de justicia y compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito?

Preguntas Específicas:

¿Qué es justicia organizacional?

¿Existen instrumentos para medir la justicia organizacional?

¿Cuáles son los factores que definen la justicia organizacional?

¿Qué tipos de justicia organizacional existe?

¿Cómo afecta la percepción de justicia en los docentes de la PUCE?

¿Qué es compromiso organizacional?

¿Existen instrumentos para medir el compromiso organizacional?

¿Cuáles son los factores que definen el compromiso organizacional?

¿Qué tipos de compromiso organizacional existen?

¿Cómo afecta el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE?

Datos de la Institución

Datos de la Institución (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, 2011-2015)

Nombre: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Actividad: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Ubicación: Av. 12 de Octubre 1076 y Roca. Quito, Ecuador.

Características:

Estatutos (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, 2011-2015)

Misión**Como Universidad:**

Considera misión propia el contribuir, de un modo riguroso y crítico, a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural, mediante la investigación, la docencia y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales.

En dicha misión, asume el deber de prestar particular atención a las dimensiones éticas de todos los campos del saber y del actuar humano, tanto a nivel individual como social. En este marco propugna el respeto a la dignidad y a los derechos de la persona humana, y a sus valores trascendentes, y apoya y promueve la implantación de la justicia en todos los órdenes de la existencia.

Goza de aquella autonomía institucional que le es necesaria para cumplir sus funciones eficazmente.

Garantiza a sus miembros la libertad académica, salvaguardando los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y del bien común.

Dirige su actividad hacia la persona integral, para superar una formación meramente profesionalizante. Por ello trata de formar a sus miembros intelectual y moralmente, para el servicio a la sociedad.

Examina a fondo la realidad con los métodos propios de cada disciplina académica, estableciendo después un diálogo entre las diversas disciplinas que las enriquezca mutuamente. Con ello pretende la integración del saber.

Promueve el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria para la consecución de los fines institucionales, a través del diálogo y la participación.

Como Universidad Católica

Se inspira en los principios cristianos; propugna la responsabilidad del ser humano ante Dios, el respeto a la dignidad y derechos de la persona humana y a sus valores trascendentales; apoya y promueve la implantación de la justicia en todos los órdenes de la existencia; propicia el diálogo de las diversas disciplinas con la fe, la reflexión sobre los grandes desafíos morales y religiosos, y la praxis cristiana.

Visión de Futuro

En los próximos años, la PUCE, fundamentada en el pensamiento y en las directrices pedagógicas ignacianas, se consolidará como un sistema nacional integrado competitivo y auto sostenible, con infraestructura tecnológica de vanguardia.

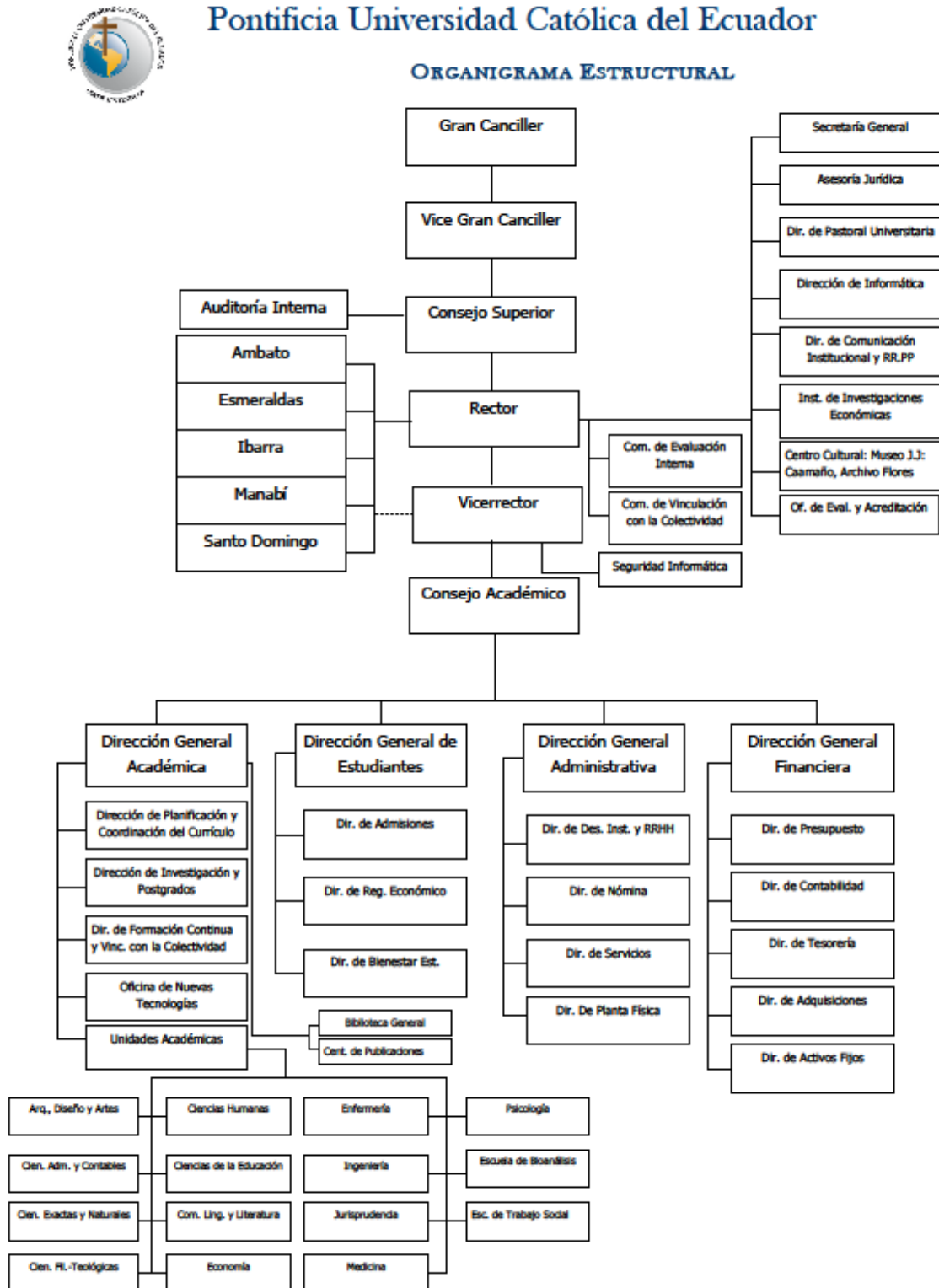
Será reconocida por su gestión ética en servicio de la comunidad, y por su estructura académica moderna para la formación de profesionales con responsabilidad social.

Será también reconocida por los resultados de la investigación científica desarrollada en sus unidades académicas, por realizar su gestión con el apoyo de un sistema técnico, innovador y efectivo, con procesos eficientes y recursos humanos capacitados y comprometidos con la misión institucional.

Plan Estratégico: (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, 2011-2015)

Figura 1.1 Organigrama

Organigrama: (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, 2011-2015)



1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Analizar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito, con el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas, a fin de determinar la situación actual y generar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento de los factores analizados.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la frecuencia del compromiso organizacional en sus dimensiones afectivo, de continuidad y normativo.
- Identificar la frecuencia de las percepciones de justicia organizacional en sus dimensiones distributiva, procedimental, interpersonal e informativa.
- Identificar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional en sus dimensiones distributiva, procedimental, interpersonal e informativa con el compromiso organizacional y su dimensión afectiva, de continuidad y normativa.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Según Stacey Adams, psicólogo conductual, la teoría de la equidad se fundamenta en que:

Las organizaciones, las personas se comparan con otras que ocupan el mismo puesto, rango o categoría, que desempeñan las mismas ocupaciones y tareas, o cuentan con sus mismas competencias, y reclaman por si o a través de los sindicatos igual remuneración que estas (Franklin & Krieger, 2011) (p.113)

Por lo que se puede concluir que la justicia organizacional es un proceso que influye directamente en los colaboradores; se relaciona con las percepciones de equidad (justo o injusto) que tienen los colaboradores frente a múltiples circunstancias que se producen al interior de las mismas; ya que establecen una comparación entre sus aportes generados y los aportes de otros colaboradores independientemente de que pertenezcan a diferentes áreas.

Según (Greenberg y Scott, 1996) el término de justicia organizacional surge cuando se asignan recursos a los trabajadores; por ejemplo, proporcionar un salario equitativo y justo para ellos. Las acciones y prácticas organizacionales, que son equitativas o justas, están relacionadas con acciones o respuestas de parte de los trabajadores. Por otra parte, la justicia organizacional se refiere a las percepciones de los trabajadores con respecto a lo que es justo y su reacción frente a diferentes situaciones injustas (Patlán Pérez, Flores Herrera, Martínez Torres, & Hernández Hernández, 2014)(p.99).

Según Adams, en el artículo Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana menciona que:

Uno de los principales antecedentes de la justicia organizacional es la teoría de la equidad de Adams; esta teoría se fundamenta en que los trabajadores se sienten motivados en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas. Desde esta teoría los trabajadores comparten resultados y relaciones con los demás y luego evalúan lo equitativo de estas relaciones mediante una comparación con otros compañeros de trabajo o con trabajadores de otras organizaciones. El primer tipo de comparación se refiere a una percepción de equidad interna; la segunda, a una percepción de equidad externa. Cuando el trabajador percibe una relación equitativa entre los recursos/resultados recibidos, entonces existe equidad en la organización. Si surge alguna desigualdad como resultado de un exceso de compensación o insuficiente compensación, se genera un estado de tensión y sufrimiento en forma de ira y/o resentimiento (cuando es subcompensado), así como sentimientos de culpa (cuando es compensado en exceso) (Patlán Pérez, Flores Herrera, Martínez Torres, & Hernández Hernández, 2014)(p. 99).

Por lo tanto se puede concluir que las percepciones pueden generar en los colaboradores diferentes tipos de comportamientos, los mismos que tratados de manera positiva pueden estar relacionados al mejoramiento del desempeño o productividad, mayor compromiso organizacional, niveles altos de satisfacción laboral, motivación y mayor confianza en la institución. Cada uno de estos factores juega un papel fundamental en el impacto que tiene la organización en sus colaboradores, la calidad del trabajo realizado y el tiempo de permanencia en la organización; caso contrario la organización enfrentará comportamientos que perjudiquen los factores antes mencionados e inclusive experimenten mayor nivel de ausentismo.

Según el artículo Elaboración y validación de un instrumento para medir el compromiso organizacional, Loli (2007), menciona que:

Robbins, (1998) define el Compromiso Organizacional (CO) como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la permanencia en la organización. Complementariamente, para Steers (1977) el compromiso es “... la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización...”. En este sentido la permanencia de los empleados en la organización estará en función de la satisfacción que les representa continuar en ese trabajo (Fonseca Herrera & Chacón Gutiérrez) (p.2)

Cuando una persona se identifica con la organización para la que labora se dará una tendencia hacia un mayor compromiso e involucramiento con el logro de los objetivos de tal organización. Allen y Meyer (1991) definen al compromiso como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”, así mismo identifican tres componentes que lo integran: afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas), de continuidad o conveniencia (conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo) y normativo (la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones) (Fonseca Herrera & Chacón Gutiérrez) (p. 2)

En relación a lo citado anteriormente se puede concluir que en la actualidad el compromiso organizacional ha cobrado vigencia en el Área del Talento Humano, por el impacto e importancia que este conlleva hacia el logro de los objetivos organizacionales, así como al empoderamiento que produce en los colaboradores y su desempeño; por lo que se ha considerado necesario realizar un análisis de los tipos de compromiso afectivo, de pertenencia y normativo.

Los factores de justicia y compromiso organizacional, serán analizados en una muestra representativa de docentes de varias unidades académicas de la PUCE, las que serán definidas en el desarrollo de esta disertación.

Los factores analizados permitirán determinar la percepción de justicia organizacional que existe en los docentes; y como esta se correlaciona con el tipo de compromiso organizacional en los docentes.

La disertación se la realizó en varias fases o etapas tales como, el diagnóstico de la percepción de justicia y el nivel de compromiso organizacional en los docentes, mediante la aplicación de un cuestionario de compromiso organizacional, que mide los tres tipos de compromisos: afectivo, normativo y de continuidad. Así mismo se utilizó un cuestionario de percepciones de justicia organizacional que midió la justicia: distributiva, procedimental, interpersonal e informativa; las cuales proporcionaron resultados en relación a la frecuencia existente en cada una de las variables y la correlación entre las mismas.

Con la información obtenida en la fase anterior, se definieron cuáles son las dimensiones de la variable de justicia organizacional que predomina en la muestra y como estas se correlacionan con las dimensiones de compromiso organizacional.

La importancia de esta temática en la actualidad para la PUCE, toma valor cuando se trata de descifrar si los valores, los procedimientos, las distribuciones, interacciones, actúan como factores determinantes positivos o negativos en la relación que existe entre la institución y la percepción de los docentes.

Como producto de esta investigación, en primera instancia, se responderá a la pregunta de investigación formulada en esta disertación; así también se proporcionará información, sobre la cual la Dirección General Académica, podrá construir acciones que fortalezcan los factores analizados y aquellos que requieran mayor atención en base a las recomendaciones realizadas por el equipo investigador. De igual manera constituirá un insumo para futuras investigaciones sobre el tema.

Considerando que el tema de investigación ha generado interés por parte de la Dirección Académica, éste ha sido aprobado y se lo desarrollará en las diferentes unidades académicas de la PUCE siempre y cuando los docentes acepten el consentimiento informado que ha sido diseñado para el efecto.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Sobre el tema existen varias investigaciones similares a la investigación propuesta, éstas se detallan a continuación y se presentan los principales hallazgos.

En el artículo justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora, los resultados y aportes de la investigación realizada menciona que:

Se pone a prueba el rol del mediador del engagement en el trabajo, como proceso psicológico que explica la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. La investigación se realizó en una muestra de 144 empleados de múltiples sectores ocupacionales (servicios, ventas, entre otros) de Puerto Rico participó en el estudio. Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales con PartialLeastSquares apoyan la hipótesis planteada por los autores. Cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, se fomenta el engagement en el trabajo, lo que a su vez, predice los comportamientos de ciudadanía organizacional (Rodríguez Montalbán, Salanova Soria, & Martínez Lugo, 2014) (p.961).

En la ponencia sobre justicia organizacional presentada en el Cuarto Congreso Internacional de Investigación de la Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, el ponente sostiene que:

Ser tratado con respeto y dignidad, recibir un salario acorde con las contribuciones realizadas e implementar procesos de toma de decisión conforme a principios éticos y equitativos, son factores que impactan sobre el funcionamiento de las organizaciones laborales y sobre el bienestar de sus miembros. Tal observación llevó a los especialistas organizacionales a mostrar un creciente interés por dilucidar no tanto lo que es justo, sino lo que los sujetos creen que es justo. De este modo, la atención se focalizó en la justicia organizacional, término que designa las percepciones de equidad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones a las que pertenecen. El objetivo del trabajo fue presentar los principales aspectos empírico-conceptuales de la justicia organizacional como uno de los constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva, considerando sus ámbitos de aplicación, sus vinculaciones

con otras variables psicológicas y los hallazgos de los estudios efectuados en el ámbito organizacional argentino (Vaamonde, 2013) (p.172)

En el trabajo de investigación de tipo descriptivo-analítico sobre compromiso organizacional de los profesores de una Universidad Pública, se realizó:

El diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes. Su objetivo consistió en identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 58 docentes de una universidad pública. En la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, cuya confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.807. Los resultados obtenidos muestran un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad (Maldonado Radillo, Ramírez Barón, García Rivera, & Chairez Venegas, 2014) (p.12).

En la tesis de grado intitulada, prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles iii y iv en el municipio de Neiva - Huila en el período 2009 – 2010, se hace referencia a:

Una descripción del compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Para tal fin, se hizo una amplia reseña teórica de las variables de estudio, definiendo como marco referencial los trabajos efectuados por Meyer y Allen sobre el compromiso laboral y sus tres tipos: Afectivo (COA) Normativo (CON) y Calculado (COC), de igual manera se hizo una revisión de los tipos de vinculación del sector salud en el país y particularmente en el Huila. Se planteó un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se tomó una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila), analizando los resultados a través del programa estadístico SPSS, se encontró como resultado que no se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas a nivel de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen incidencia en todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación (Pérez Arenas, 2013) (p.9).

En el trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas, se examinó:

La relación entre los componentes afectivo, de continuación y normativo del compromiso organizacional desde el modelo de Meyer y Allen y un segmento específico de la estructura jerárquica en cuatro organizaciones bolivianas. Se obtuvo una muestra de 424 trabajadores catalogados en los niveles más bajos de la estructura organizacional, quienes ocupaban puestos de obrero de fábrica, empleado de servicio de hotel, y empleado de caja o de plataforma de atención a clientes de la banca. Los resultados, sometidos al análisis de la varianza ANOVA, mostraron que los tres grupos estudiados difirieron de manera significativa en los niveles de compromiso organizacional en los tres componentes. Las respuestas positivas de los empleados de la banca prevalecieron sobre las de los obreros de fábrica y éstas a su vez, superaron en índices de compromiso a los empleados de servicios hoteleros. Los hallazgos se discuten a la luz de la complejidad y riqueza inherente de las tareas asociadas a los puestos estudiados y a las condiciones de trabajo ofrecidas en las respectivas organizaciones (Böhrt, Romero, & Díaz Bretones, 2014). (p.228).

En el artículo publicado en la revista Internacional de Administración & Finanzas, se presenta una investigación sobre el compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una Universidad Pública, esta investigación es tipo descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los empleados de una universidad pública, cuyo objetivo consiste en:

Identificar el nivel de compromiso y si existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 156 empleados de una universidad pública. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario Allen y Meyer y validado por Frutos para su empleo en universidades; su confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.83. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso de los empleados con la organización es bueno; además, revelan que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos (Maldonado Radillo , Guillén Jiménez , & Carranza Prieto , El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública , 2012) (p.135).

En el artículo Predictores no financieros del compromiso de continuidad: un estudio cuasi-experimental, publicado en la revista Investigación Administrativa, se presentan los hallazgos del estudio experimental con los siguientes datos:

El esfuerzo organizacional de 512 sujetos permite concluir que en un ambiente interno donde el trabajador experimente de manera positiva las variables críticas identificadas para los trabajadores y proveer las condiciones de trabajo donde se logre percibir que tiene lo necesario para trabajar adecuadamente se convierte en algo que vale la pena no perder y así contribuye a instalar el compromiso de continuidad. El recibir una oferta de trabajo superior a la experimentada en el trabajo actual reduce el compromiso de continuidad del trabajador, sin embargo, este efecto se ve atenuado cuando existen condiciones y ambiente de trabajo favorable. Los efectos anteriores se comportan diferentes cuando el personal es del género masculino, tienen poca antigüedad en la empresa y en el puesto, están solteros y tienen altos niveles de escolaridad (Madero Gómez & Flores Zambada, 2009) (p.7).

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Justicia organizacional

Kabanoff, 1991; Miller, 2001, hace referencia a la justicia organizacional como:

Concepto central que afecta la manera en que la gente piensa acerca de sí misma. Las personas tienen ciertas creencias sobre lo que “valen” como individuos. Cuando surge una situación y confronta tales creencias (no reciben la recompensa esperada), están forzados a elegir entre el cambio en lo que creen de ellos mismos (no valgo lo que pensé) y lo que creen de su organización (mi compañía no es honesta, pues no me dieron las recompensas que me prometieron) (Landy & Conte, 2006).

“La importancia del concepto de justicia y equidad en las organizaciones ha sido reconocida por profesionales de diversas disciplinas. La Psicología Organizacional en particular ha validado la idea que la justicia es importante en todos los ambientes organizacionales al observar como ella impacta sobre diferentes aspectos de una organización” (Mladinic & Isla, 2002) (p.171).

La Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones afirma que:

La injusticia organizativa es frecuentemente citada como causa de conductas contra productivas (DiBattista, 1989, 1996; Lim, 2002; Neuman y Baron, 1998; Robinson y Bennett, 1997; Skarlicki y Folger, 1997; Sieh, 1987; Tucker, 1993). Efectivamente, en la literatura se encuentran evidencias empíricas que sugieren que los empleados son más propensos a presentar conductas negativas cuando perciben un tratamiento injusto por parte de la organización. Por ejemplo, Greenberg (1990) encontró que los trabajadores que sufrían recortes salariales

percibidos como injustos reaccionaban mediante robos; Skarlicki y Folger (1997) descubrieron que los empleados que sentían un trato injusto de la organización presentaban conductas vengativas contra ésta; Adams (1965) comprobó cómo una falta de equidad conduce al empleado a reducir sus esfuerzos de trabajo; y Aquino et al. (1999) descubrieron que la injusticia percibida en el trabajo se mostraba como causa central en la aparición de conductas desviadas. Por tanto, a la luz de la literatura sobre las teorías de intercambio social y de justicia organizativa, así como de conducta desviada, parece razonable augurar que si los individuos perciben un trato injusto (en cualquiera de sus tres facetas) por parte de la organización, tal circunstancia les provoque reacciones hacia su organización, les incite a una respuesta, y que ésta sea, lógicamente, ‘contra’ la organización percibida como fuente de dicha injusticia. (Manrique de Lara, 2009) (p.2).

“Justicia y equidad son utilizados para tipificar un evento o una relación de intercambio. Un trabajador podrá describir que un incremento de salario es injusto, una política de la compañía como injusta o a un supervisor como una persona justa” (Landy & Conte, 2006).

En el libro comportamiento organizacional, el autor establece la siguiente relación:

La percepción de lo justo o lo injusto está en relación con variables tales como la edad, el género, el status social y la posición organizacional; de igual forma se relaciona con la percepción de los esfuerzos y recompensas recibidos; entendiendo recompensas como el nivel salarial, la promoción, el status y el interés intrínseco en el trabajo (Luthans & Luthans , 2008).

“Según Luthans, es importante establecer la relación entre la teoría de la equidad y la justicia organizacional; siendo la equidad el hilo conductor de la equidad percibida entre las dimensiones de justicia distributiva, interpersonal e informativa” (Luthans & Luthans , 2008).

Fred Luthans, concluye que:

Las diversas dimensiones de la justicia organizacional, juegan un papel importante en muchas dinámicas y resultados del comportamiento organizacional, así como también que las percepciones de justicia de los empleados no solo influyen de manera positiva en sus actitudes y desempeño sino también en los clientes y al balance final (Luthans & Luthans , 2008).

En el artículo Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones sostiene que:

En la actualidad la teoría de justicia organizacional ha ido evolucionando hacia la definición de un constructo que pueda ayudar a entender en toda su dimensión el impacto sobre las organizaciones. En esta búsqueda se ha podido determinar que no se puede hablar de una sola forma de justicia, por el contrario existirían varias de ellas, cada una de las cuales tienen un impacto diferente en los procesos organizacionales (Mladinic & Isla, 2002) (p. 172).

Por lo que se pudo determinar que la definición de justicia organizacional se relaciona con las percepciones que pueden existir en los colaboradores frente a aspectos de distribución, procedimientos, la manera en que están siendo tratados e informados al interior de la organización. Los colaboradores realizan de manera inconsciente una comparación de los esfuerzos realizados, frente a los esfuerzos de otros colaboradores, generando un análisis y determinando si existe equidad o inequidad, y en base a estos resultados trasladar comportamientos que influyen en la satisfacción laboral, motivación, desempeño y productividad (Celis Muñoz & García Valerio) (p.56)

Orígenes de la justicia organizacional: Teoría de la equidad

Según el artículo, justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones menciona lo siguiente:

El concepto de justicia es de larga data, los primeros estudios que se considera dieron inicio al estudio en las organizaciones, se encuentran en los trabajos de Adams en la década de los 60, en relación con el impacto de percepciones de equidad sobre los miembros de una organización. Adams, apoyándose en los principios de comparación social, formuló lo que llamo la teoría de la equidad. Esta teoría plantea que las personas establecen una ecuación entre los resultados percibidos de su trabajo (por ejemplo, el salario, los beneficios) y su percepción de sus aporte a este trabajo (por ejemplo, educación, experiencia) y el resultado de dicha ecuación lo comparan con las ecuaciones de los demás (por ejemplo, compañeros de trabajo).

Si los resultados de las ecuaciones son iguales, Adams postula que los sujetos se sentirán satisfechos. Por el contrario si el resultado del individuo es diferente al de los otros, esa situación representaría “inequidad”. Si esta inequidad es a favor del individuo se generaría un sentimiento de culpa mientras que si es menor se sentiría enojado. La teoría plantea por tanto que esas inequidades generan tensión y que el individuo se esforzaría por eliminar este estado por medio de incrementar el esfuerzo (si se siente sobre – recompensado) o un menor esfuerzo (si se siente sub – recompensado).

Esta teoría ha sido sometida desde sus inicios a un gran número de verificaciones empíricas, y aun cuando algunas de ellas han manifestado críticas a aspectos tales como la calificación de que es percibido como inequitativo y como el individuo percibe sus reales aportes y retribuciones, la mayoría de estas investigaciones tienen a entregar evidencias que confirman las hipótesis centrales de la teoría de la equidad (Greenberg, 1982).

Sin embargo la teoría de Adams tiende a ser reactiva centrándose fundamentalmente en reacciones a inequidades frente a las retribuciones (especialmente monetarias). Una aproximación diferente entrega Leventhal (1976) que en su modelo de justicia del veredicto plantea una visión más proactiva. Leventhal y sus asociados estudiaron las condiciones bajo las cuales las personas emplean varias normas de justicia más allá de la equidad planteada por Adams. Por ejemplo ellos encontraron que el otorgamiento igualitario de refuerzos es un factor que promueve y mantiene la armonía social mientras que sistemas equitativos (los que entregan beneficios condicionados al logro) tienden a maximizar el desempeño (Mladinic & Isla, 2002) (p.172)

Con el desarrollo industrial surgen ciertas teorías que se enfocan al estudio de las percepciones y necesidades humanas que se ven reflejadas en el ámbito laboral y particularmente la relación que existe entre el aporte del colaborador y lo que recibe de la empresa. Si esta relación es percibida de manera equitativa favorecerá la relación existente entre la empresa y los colaboradores caso contrario se generará un sentimiento de inequidad e injusticia que se involucra directamente con el compromiso hacia la organización. Por otro lado una percepción justa de parte de los colaboradores, contribuye a la interacción entre ellos.

Desarrollo actual de justicia organizacional

Según el artículo, justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones menciona lo siguiente:

Los primeros planteamientos fueron derivados para estudiar justicia en interacciones sociales en general y no con particular énfasis en las organizaciones. Es por ello, que muchas de estas teorías presentan varias limitaciones al momento de su aplicación a la organización (Greenberg, 1987). Estos planteamientos igualmente restringían el concepto de justicia a la distribución justa de los resultados, conceptualización denominada generalmente como justicia distributiva.

Es por ello que las teorías de justicia organizacional han evolucionado en la actualidad hacia un planteamiento que pretende además cuantificar el éxito de la distribución de premios, castigos y recursos por los grupos, organizaciones y sociedades hacia sus miembros. Dentro de este marco teórico el éxito se define como la magnitud en que los miembros de un grupo perciben que la distribución de los premios y los procesos por los cuales se distribuyen son justos. En este contexto que (Greenberg, 1982) acuñó el término justicia organizacional para referirse a las teorías de justicia social e interpersonal que pueden ser aplicadas a la comprensión de la justicia al interior de las organizaciones (Gilliland, 1994) (Mladinic & Isla, 2002) (p.172)

Justicia distributiva

El autor Goleman en el libro compromiso organizacional se refiere a la justicia distributiva como:

La percepción de la justicia en el reparto de beneficios o recompensas a los miembros de la organización. El autor Goleman, hace referencia a la justicia distributiva como la percepción que tiene un individuo, sobre lo justo o injusto en relación a los montos y distribuciones de las recompensas en un ambiente social y lo relacionan con resultados deseables como satisfacción laboral, compromiso organizacional, comportamiento de ciudadanía organizacional, la rotación de empleados y el desempeño (Luthans & Luthans , 2008).

En el libro comportamiento organizacional de Robbins, se cita que:

Existen diferentes definiciones de lo que es “justo” en la distribución de recompensas. Una definición se basa en el mérito. La gente que más trabaja o produce más, debería obtener mayores recompensas. A esto se le llama mérito o norma de la equidad. Otra definición se basa en la noción de la igualdad: cada miembro obtiene la misma proporción de recompensas, independientemente del esfuerzo. Por último, la definición de equidad puede basarse en la norma de necesidad: la gente recibe recompensas en proporción a sus necesidades (Robbins & Judge, 2013).

En el libro de psicología industrial se menciona que:

Parece haber un mecanismo de comparación que lleva a la percepción de justicia. Los individuos comparan lo que obtienen contra lo que esperan obtener. Hay una leve diferencia entre lo que se espera y lo que se merece. Por ejemplo, si la compañía tiene un mal año, se puede esperar un incremento moderado en el salario, si es que existiera; pero aun así se puede sentir merecer un incremento sustancial. No es del todo claro si los sentimientos sobre la justicia

o injusticia surgen de expectativas o de sentimientos de merecimiento. Además, tampoco es claro qué tanto influye lo favorable o desfavorable de un resultado en la percepción de justicia. Por ejemplo, podría no recibir una gratificación y con envidia aceptar que otra persona que sí la obtuvo se la merecía. Se clasificaría esto como desfavorable pero justo. De forma alternativa, se podría recibir una recompensa que se cree no merecer. Esto sería favorable pero injusto. (Landy & Conte, 2006).

La percepción de justicia distributiva al ser propia de cada persona se torna subjetiva al interior de las organizaciones, para contrarrestar esta subjetividad, las organizaciones establecen mecanismos y herramientas que canalicen de forma más objetiva las percepciones, a través de procedimientos, políticas, generación de indicadores, entre otros, de tal manera que el nivel de subjetividad que existe en las percepciones disminuya; así, las recompensas, reconocimientos y beneficios que recibe el colaborador se asocia directamente al cumplimiento de metas y objetivos. La distribución de recompensas está en relación con el esfuerzo y desempeño que demuestra el colaborar con un enfoque hacia el logro de resultados. Esta manera de otorgar beneficios se convierte en una política organizacional que ya es aplicada en algunas organizaciones con resultados positivos al utilizarla de manera justa y equitativa.

Justicia procedimental

El libro de comportamiento organizacional sostiene que:

La justicia procedimental está en relación a los procedimientos usados para tomar una decisión y establecer una recompensa y que están en función a los resultados organizacionales deseables; ya que están ligados hacia la implementación exitosa de cambios organizacionales. Según varios análisis de Gary Yulk, la justicia de procedimientos era un mejor factor de predicción del desempeño laboral que la justicia distributiva (Luthans & Luthans , 2008).

Los autores Avery y Quiñones, en el libro comportamiento organizacional propusieron:

Aun cuando la expresión tiene diferentes aspectos, el más importante es la percepción de que los trabajadores realmente tienen una oportunidad para protestar. Así una organización puede tener muchos canales potenciales disponibles para registrar objeciones sobre políticas o eventos, pero a menos que los empleados sepan cuáles son estos canales y cómo utilizarlos y crean que sus protestas serán tomadas en cuenta, éstos resultan inútiles para producir sentimientos de justicia y equidad (Luthans & Luthans , 2008).

Kernan y Hangesen el libro Psicología Industrial analizaron lo siguiente:

El efecto de la percepción de justicia en una compañía farmacéutica después de una reorganización; los resultados fueron los siguientes: La satisfacción laboral, el compromiso organizacional, las intenciones de renunciar y la confianza en la administración, se vieron afectadas por las percepciones de la equidad procedimental con la que los despidos se llevaron a cabo. La experiencia del recorte y la reorganización tiene un impacto negativo en los sobrevivientes, así como en las víctimas cuando los principios de justicia procedimental parecen haber sido violados (Landy & Conte, 2006).

Schroth y Shah, analizaron lo siguiente:

El efecto de las experiencias de equidad procedimental sobre la autoestima. Su estudio se aboca al efecto de los procedimientos justos e injustos combinados con resultados positivos o negativos. Los investigadores descubrieron que cuando una interacción era considerada procedimentalmente justa y tenía resultados positivos para el participante del estudio, la estima se mejoraba. Por el contrario, cuando los procedimientos eran considerados procedimentalmente injustos pero el resultado era negativo, la estima se reducía. En el caso de resultados negativos, los procedimientos justos llevaron a una menor autoestima que en el caso de la condición injusta. Irónicamente, este resultado sugiere que los procedimientos injustos pueden proteger a un individuo de que se considere la posibilidad de que no esté calificado o que su desempeño sea pobre (Landy & Conte, 2006).

Un procedimiento en su definición es un conjunto de actividades que deben realizarse de la misma forma para lograr siempre el mismo resultado y bajo iguales circunstancias. Partiendo de esta definición, y al realizar una extrapolación al plano organizacional, los procedimientos en una organización deberán contemplar ciertas características en su diseño y en su aplicación de tal forma que estos sean beneficiosos tanto para la organización como para el colaborador y que su aplicación logre el efecto de equidad en la percepción de justicia en todos los colaboradores.

Justicia interpersonal e informativa

Según artículos revisados se menciona que Colquitt realizó un estudio sobre justicia, en el cual se obtuvo resultados que permitieron evidenciar que la justicia de interacción tiene dos elementos: justicia interpersonal y justicia de información.

La justicia interpersonal se refiere al grado de respeto, amabilidad y dignidad con el que se trata a las personas o colaboradores.

La justicia de información se relaciona con las explicaciones que se proporcionan a las personas sobre los procedimientos y los resultados al interior de una organización.

Se ha podido relacionar que la justicia interaccional o interpersonal son importantes en las relaciones que se generan entre el jefe y el colaborador.

“La justicia de información se define en términos de la equidad en los sistemas y canales de comunicación, particularmente respecto a la persona encargada de las responsabilidades de comunicación” (Robbins & Judge, 2013).

“La justicia interaccional tiene dos componentes el interpersonal que se refiere al trato hacia las personas con dignidad y respeto absteniéndose de emitir burlas, comentarios inadecuados y malos tratos y la informativa que ofrece explicaciones sobre las decisiones tomadas” (Robbins & Judge, 2013).

Robbins en su libro de comportamiento organizacional mantiene los siguientes criterios:

La distinción entre la justicia procedimental y la de interacción también es sutil. Ya que sugiere que estos dos “tipos” diferentes de justicia son sólo distinciones entre procedimientos formales e informales. Los estudios sobre justicia procedimental tienden a observar las políticas de las compañías, mientras que los estudios de la justicia de interacción observan la comunicación entre empleados y supervisores, incluyendo el “estilo” de comunicación del supervisor: frío o impersonal o cálido y de apoyo (Robbins & Judge, 2013).

Gilliland, Benson y Schepers propusieron en el libro de comportamiento organizacional que:

La injusticia tiene un impacto mucho mayor que la justicia en las actitudes, emociones y en el comportamiento. Una vez que el límite de la injusticia se sobrepasa, no hay forma alguna de contrarrestar los sentimientos de injusticia. Aun cuando los empleados intentan resarcir dicha injusticia con un trato posterior más justo, no pueden deshacer el daño causado por la injusticia percibida (Robbins & Judge, 2013).

Gilliland y Chan afirman en el libro de psicología industrial que:

Una vez que se experimenta injusticia, ésta conduce a represalias o a la reducción en el esfuerzo o en la motivación, mientras la percepción de justicia lleva a un esfuerzo extra y a sentimientos de inclusión y de contribución (Landy & Conte, 2006).

Por lo que se puede determinar en base a la información anteriormente detallada que la justicia procedimental está muy relacionada con la justicia informacional o interaccional, la diferencia está dada por la manera en que son diseñados los procedimientos formales e informales, la forma y la oportunidad en que es transmitida la información al interior de una organización.

En este tipo de justicia es fundamental la creación de un procedimiento de comunicación interna que dé a conocer una visión global de la organización a través de varios medios de comunicación y que tengan impacto en los colaboradores.

Compromiso organizacional

“Respecto al compromiso organizacional se han realizado varias investigaciones en donde han destacado que la satisfacción laboral se relaciona principalmente con la actitud del empleado hacia el trabajo, mientras que el compromiso lo hace a nivel de la organización” (Luthans & Luthans , 2008).

En el libro de psicología industrial de Landy mencionan que:

El concepto de compromiso se relaciona tanto con actitudes como con emociones. El compromiso con una relación, una organización, una meta o incluso con una ocupación incluye una relación emocional así como evaluaciones de si las circunstancias presentes son lo que se esperaba o podría esperarse en el futuro. Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) afirman que el compromiso organizacional incluye tres elementos: a) aceptación y confianza en los valores de la organización, b) la voluntad de esforzarse en favor de la organización para colaborar en el logro de sus metas y c) un fuerte deseo de permanecer en la organización (Landy & Conte, 2006).

En el artículo el compromiso laboral: Discursos en la organización sostiene que:

El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Álvarez de Mony Harter, Schmidt y Hayes consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal (Peralta Gómez, Santofimio, & Segura, 2007) (p.90)

Para Meyer y Allen, el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesita el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables (Peralta Gómez, Santofimio, & Segura, 2007)

En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante Cáceres y Harter, Schmidt y Hayes agregan que con relación al compromiso laboral se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización. Sin embargo, añaden, esta comprensión es demasiado general para ser aplicada fácilmente en la práctica porque existe una distancia entre ella y las experiencias del día a día de los trabajadores en su situación de trabajo; entonces proponen abordarla de manera más cotidiana. (Peralta Gómez, Santofimio, & Segura, 2007)

En las conceptualizaciones estudiadas por Harter, Schmidt y Hayes se señala que el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes; situación en la cual los empleados saben qué se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden lograr impacto y cumplimiento en el mismo; por otra parte, perciben que son significativos para sus compañeros, en quienes confían, y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse. Así entendido, el concepto de compromiso laboral ha cobrado importancia en las organizaciones, entre otras razones, debido al interés por entender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; así mismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados financieros Conway, (Peralta Gómez, Santofimio, & Segura, 2007).

En base a las definiciones citadas por varios autores, al compromiso laboral se lo podría definir como una consecuencia de la relación que existe entre en la organización y el colaborador, relación que se ve reflejada en la actitud de confianza que tiene el colaborador hacia los valores de la organización, en el esfuerzo que realiza en favor del logro de metas organizacionales y el sentimiento de pertenencia hacia ésta que incide en su permanencia en la institución. Al ser las actitudes y emociones positivas las que están asociadas con el compromiso, éstas se van haciendo presentes, y por lo tanto el incremento en el nivel de satisfacción y entusiasmo por el trabajo, un alto desempeño, productividad, logro de resultados y bajo nivel de rotación.

En la “perspectiva psicológica” el compromiso con la organización es “la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular”, se menciona lo siguiente:

Puede ser caracterizado por (1) un fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular (2) un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización y (3) una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo según Mowday, Steers, y Porter, ya que las personas comprometidas manifiestan cierta intensidad en la unión psicológica (emocional) con la organización según Reilly y Chatman. La formación del compromiso psicológico, depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, puesto que la persona espera recibir determinadas recompensas psicológicas como obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de su grupo de trabajo etcétera (Salvador Ferrer & García López, Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México, 2010) (p.2)

Compromiso afectivo

En el artículo de compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública mencionan que:

Es un lazo emocional que puede definirse como el vínculo afectivo existente entre un empleado y las organización para la cual labora, se caracteriza por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella (Maldonado Radillo, Ramírez Barón, García Rivera, & Chairez Venegas, 2014) (p.13).

Según Eby, Freeman, Rush y Lance, en el libro de psicología industrial mencionan que:

El compromiso afectivo y el normativo se relacionen con el desempeño laboral pero no así el compromiso de continuidad. Algunas investigaciones sugieren que el compromiso afectivo es un mejor predictor del ausentismo y la rotación que el compromiso de continuidad o el normativo (Landy & Conte, 2006).

Ellemers, de Gilder y van den Heuvel sugirieron que puede desarrollarse compromiso con el equipo de trabajo además de con la organización y con la ocupación. En esta forma de compromiso podrían también influir las decisiones respecto al ausentismo y a la rotación (Landy & Conte, 2006).

Algunos datos sugieren que mientras más tiempo esté un trabajador en una organización, más fuerte se vuelve su compromiso según Cohen, Judge y Watanabe. Esto tiene sentido. En términos de las políticas organizacionales, muchos beneficios se incrementan con la antigüedad, llevando a un compromiso de continuidad más fuerte. Además, el número de amistades individuales y de experiencias organizacionales positivas incrementan el compromiso afectivo. Por último, los individuos se sienten más responsables por los diversos aspectos del funcionamiento organizacional, lo que conduce a un incremento en el compromiso normativo (Landy & Conte, 2006).

“Las personas con alto compromiso afectivo se muestran deseosas de hacer esfuerzos en su desempeño” (Chiang, Nuñez , Martin , & Salazar, 2010).

En el artículo compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional se concluye que:

El compromiso afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. El bienestar del colaborador no se restringe únicamente al bienestar físico sino que está asociado a un bienestar integral en donde el bienestar psicológico juega un papel fundamental al momento de generar e incrementar compromiso (Chiang, Nuñez , Martin , & Salazar, 2010) (p.92).

El compromiso afectivo no únicamente está relacionado con el puesto de trabajo sino además con otros aspectos que conforman su entorno de trabajo como su equipo, jefes, compañeros, entre otros elementos que si son positivos, pueden genera menor rotación y ausentismo laboral, y un mayor nivel de compromiso.

En el libro comportamiento organizacional se afirma que:

Uno de los aspectos que hoy en día son considerados vitales para la permanencia en la organización, es la preocupación que la empresa demuestra hacia los aspectos personales del colaborador; actualmente se otorgan incentivos no monetarios de impacto emocional, conocidos como salario emocional, que va produciendo un efecto positivo en la permanencia y compromiso del colaborador, los cuales en muchos casos son tentados por la competencia con aspectos monetarios, pero que no equivalen a los generados por el salario emocional. El salario emocional no significa altos costos para la organización, sino por el contrario son aspectos que contribuyen a la satisfacción y productividad de los colaboradores. Existen empresas multinacionales, que han adoptado dentro de sus beneficios al salario emocional, como un incentivo, logrando con esto resultados exitosos a nivel productivo y personal (Franklin & Krieger, 2011).

En el artículo compromiso organizacional, en una muestra de trabajadores mexicanos se indica que:

Desde la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como una actitud que expresa la liga emocional (psicológica) entre el individuo y su organización, donde existe un componente con estos elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización (Betanzos Díaz & Paz Rodríguez, Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal, 2007)(p.28)

Compromiso de continuidad

En el artículo compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional se indica que:

En el compromiso de continuidad (necesidad) es muy posible que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, o sea, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencias a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso. Las personas con un compromiso de continuidad están necesitadas de permanecer en la empresa (Chiang, Nuñez , Martin , & Salazar, 2010) (p.91).

En el artículo sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar se afirma que:

Otros constructos también pueden permitir explicar la vinculación psicológica de los empleados con la organización, como es el caso del sentido de pertenencia. Maslow describió la pertenencia como una necesidad básica humana. Anant define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema. En base a esta definición, Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema y Collier identifican como elementos esenciales para desarrollar un sentido de pertenencia la experiencia de sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas, grupos o ambientes; y la percepción por parte de la persona de que sus características son similares o complementan a las de las personas que pertenecen al sistema, es decir, la experiencia de ajustarse o de ser congruente con otras personas, grupos o ambientes a través de características compartidas o complementarias. Cameron considera al sentido de pertenencia, o lo que él denomina "vínculos interpersonales", como una faceta más de la identidad social y, en relación al ámbito organizacional, como una faceta de la identificación organizacional (Dávila de León & Jiménez García, 2014)(p.273)

Las personas permanecen en la organización porque necesitan hacerlo. En algunas investigaciones el último tipo de compromiso tiende a estudiarse diferenciando dos facetas, por un lado, la necesidad de continuar en base a los costes asociados a dejar la organización y, por otro lado, la necesidad de continuar debido a la falta de alternativas de empleo disponibles (Dávila de León & Jiménez García, 2014) (p.274)

En la definición de compromiso de seguimiento y continuidad, interviene una necesidad básica humana a la que hace referencia Maslow en su teoría de Jerarquía de Necesidades, como lo es el sentido de pertenencia, el cual se asocia con la valoración, la aceptación y la necesidad que tienen las personas o grupos de personas hacia el colaborador

Por otro lado algunas investigaciones sobre el tema sugieren que este tipo de compromiso está asociado con la necesidad de continuar en una organización frente a lo que significa separarse de ella y los costos que esto implica; y por otro lado la dificultad de contar con alternativas laborales de manera inmediata.

Compromiso normativo

En el artículo el clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización se dice que:

En el compromiso normativo (deber) se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante según Gouldner. Las personas con compromiso normativo se sienten obligas a permanecer (Arias Galicia, Valera Loza, Loli Pineda, & Quintana Otiniano)(p. 14).

La salud y el bienestar en el lugar de trabajo han cobrado importancia en estudios de tipo organizacional, desde diferentes perspectivas. Se ha encontrado que el bienestar puede afectar a los trabajadores y a las organizaciones de diversas formas. Por ejemplo, cuando los trabajadores experimentan deficiencia en su salud y falta de bienestar en el trabajo pueden ser menos productivos, disminuir de forma consistente sus contribuciones a la organización, falta de toma de decisiones, y ser más propensos al absentismo. A pesar que las personas dedican solo un tercio de las horas del día al trabajo, no necesariamente dejan el trabajo cuando abandonan la oficina; por lo que el bienestar experimentado en el trabajo no solo tiene implicaciones en ése área de nuestras vidas, sino que también puede influir en cómo uno se siente en el resto de sus actividades y ocupaciones (Dávila de León & Jiménez García, 2014)(p.276)

En los últimos años, ha habido un creciente interés en adoptar una aproximación positiva en el análisis de las organizaciones y de la conducta organizacional, más que intentar predecir consecuencias negativas para los individuos o las organizaciones (abandono, burnout, absentismo, etc.) los investigadores han empezado a examinar formas en las que se pueden obtener consecuencias positivas y a identificar qué factores dan lugar a ellas (Culbertson et al., 2010). El bienestar debe ser visto como algo más que la ausencia de enfermedad, y resulta indispensable incluir en los estudios índices de funcionamiento óptimo o crecimiento personal, por ejemplo, junto con los índices relativos al estrés psicológico o a la enfermedad física (Dávila de León & Jiménez García, 2014)(p.5)

Al compromiso normativo se lo relaciona con sentimientos de retribución que el empleado tiene con la institución, lo cual se asocia de manera directa con el compromiso y la permanencia que se genera en los colaboradores; este sentimiento puede originarse cuando los colaboradores reciben ciertos beneficios, y que son valorados como

importantes, sin embargo en esta condición intervienen otros factores que juegan un papel fundamental, como por ejemplo la motivación y satisfacción.

Así también se puede concluir que tanto el bienestar físico y emocional, están asociados con el grado de satisfacción y compromiso en el colaborador; es decir a mayor nivel de bienestar físico y emocional que puede experimentar el colaborador, genera mayor nivel de compromiso hacia la organización.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Comportamiento organizacional: Estudio del comportamiento de los individuos o los grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización (Chiavenato, 2009).

Compromiso organizacional: Grado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella (Robbins S. , 2004).

Compromiso afectivo: El compromiso afectivo es el lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización (Blanco & Castro Ch, 2011).

Compromiso de pertenencia (seguimiento y continuidad): Compromiso de permanencia, señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización (Blanco & Castro Ch, 2011).

Compromiso normativo: Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones (Blanco & Castro Ch, 2011).

Justicia organizacional: La justicia organizacional es un constructo de amplia importancia en las organizaciones porque está relacionada con la equidad en que son asignados y distribuidos recursos, recompensas y beneficios a los empleados, así como con la forma en que un trabajador es tratado por parte de sus superiores (Patlán Pérez, Flores Herrera, Martínez Torres, & Hernández Hernández, 2014).

Justicia procedimental: Igualdad percibida del proceso con que se determina la distribución de recursos (Robbins S. , 2004).

Justicia distributiva: Equidad percibida del monto y la asignación de recompensas entre los individuos (Robbins S. , 2004).

Justicia interaccional: Bies y Moag (1986: 43-55) enfocaron la atención sobre la importancia de la calidad del tratamiento interpersonal que las personas reciben cuando los procedimientos son implementados, lo que se denomina justicia interaccional (Fernández Palma, 2009).

Motivación: Estado intimo que lleva a una persona a comportarse de manera que tiene más posibilidades de alcanzar determinado objetivo o comprometerse en una actividad para satisfacer necesidades personales (Chiavenato, 2009).

Organización: Entidad Social compuesta por personas y recursos deliberadamente estructurada y orientada con el propósito de alcanzar un objetivo común (Chiavenato, 2009).

Percepción: Proceso activo mediante el cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de dar significado a su ambiente (Chiavenato, 2009).

Percepción de justicia: (Gilliand&Landon, 1998) Se refiere a la manera cómo interpreta el empleado el proceder del empleador, siendo así visto como justo, consistente o apropiado (Delgado Abella & Vanegas García, 2013).

Relaciones interpersonales: Interacción social entre personas y grupos por medio de acciones y actitudes (Chiavenato, 2009).

Satisfacción laboral: Debe ser uno de los principales determinantes del CCO, los empleados satisfechos, se inclinan más hablar positivamente de la organización ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto. Son más proclives a esforzarse más allá de su deber pues quieren “pagar” sus expectativas positivas (Robbins S. , 2004).

2.4 HIPÓTESIS

A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional.

2.5 VARIABLES

Variable independiente: Percepción de justicia organizacional

Variable dependiente: Nivel de compromiso organizacional.

Tabla 2.1 Variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Técnica	Instrumentos	Indicador
Justicia Organizacional	La justicia organizacional es un constructo de amplia importancia en las organizaciones porque está relacionada con la equidad en que son asignados y distribuidos recursos, recompensas y beneficios a los empleados, así como con la forma en que un trabajador es tratado por parte de sus superiores.	Distributiva Procedimental Interpersonal Informativa	Investigación en campo: Aplicación de los cuestionarios	Cuestionario de percepciones de justicia organizacional de Colquitt, adaptación al español de Ruíz y García (2013).	Número de cuestionarios aplicados y válidos.
Compromiso Organizacional	Grado en el que el empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella.	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	Investigación en campo: Aplicación de los cuestionarios	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993)	Número de cuestionarios aplicados y válidos

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología

La investigación propuesta es de tipo correlacional puesto que implica medir las variables justicia y compromiso organizacional mediante un procedimiento de muestreo.

Para alcanzar la información requerida se utilizó herramientas de medición para cada una de las variables, las mismas que se aplicaron a los docentes de la PUCE, mediante un trabajo de campo. A continuación se presenta el proceso que se utilizó para el levantamiento de información.

3.2 Elección de la herramienta

El instrumento utilizado para el levantamiento de la información fueron dos cuestionarios, el cuestionario de percepciones de justicia organizacional de Colquitt, adaptado al español de Ruíz y García (2013), y el cuestionario de escala modificada de compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993).

Cuestionario de justicia organizacional

Percepciones de justicia organizacional: se aplicó el cuestionario de percepciones de justicia organizacional de Colquitt, adaptado al español de Ruíz y García (2013). El cuestionario tiene cuatro escalas: justicia distributiva, 4 ítems, alfa= 0.90; procedimental, 7 ítems, alfa= 0.71; interpersonal, 4 ítems, alfa= 0.75; e informativa, 5 ítems, alfa= 0.84.

Los participantes responden en una escala Likert de cinco anclajes (1= en muy poca medida hasta 5= en gran medida), con un total de 20 ítems.

En el anexo 02, se presenta el cuestionario utilizado para medir las percepciones de justicia en los docentes de la PUCE.

Cuestionario de compromiso organizacional

Se usará la escala modificada de compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993) que mide los tres tipos de compromiso: afectivo, normativo y de continuidad. Cada subescala tiene 6 ítems con un total de 18 preguntas y un formato de calificación Likert desde 5 (completamente de acuerdo) hasta 1 (completamente en desacuerdo). Una ventaja del cuestionario es que se obtienen tres puntuaciones que corresponden a cada uno de los tipos de compromisos planteados por Meyer y Allen (1997) y la posibilidad de obtener un perfil de compromiso. Los índices alfas de las escalas han sido variadas en diferentes estudios, donde la escala de compromiso de continuidad suele reportar los alfas más bajos (Arias 2001; Ko, Price y Mueller, 1997; Littlewood, 2006). Los alfas promedios reportados para cada escala son; 0,85, 0,83 y 0,77 respectivamente.

En el anexo01, se presenta el cuestionario utilizado para medir el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE.

El cuestionario de justicia organizacional fue autorizado para su aplicación por parte de la Dra. Marisa Salanova Soria Catedrática de Universidad del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I, Castellón, anexo 03.

Tanto el cuestionario de justicia como el de compromiso organizacional fueron validados por el director de la disertación con el objetivo de verificar la validez y confiabilidad de los datos.

Como parte del proceso de validación de los cuestionarios, se realizó una prueba piloto con docentes de la facultad de Psicología, con el objetivo de verificar posibles inconsistencias en los instrumentos. El resultado de la prueba piloto fue favorable, ya que únicamente existieron recomendaciones por parte de los docentes para modificar cierta terminología que estaba siendo utilizada en los cuestionarios, en especial en el cuestionario de justicia organizacional. Una vez efectuados los cambios necesarios, se procedió a la aplicación de los dos cuestionarios en la muestra definida.

Como parte del proceso de recolección de datos se vio necesario el diseñar una herramienta que permita identificar en los docentes encuestados, datos sociodemográficos

como son: Género, edad, facultad a la que pertenece, tipo de dedicación, tipo de categoría y antigüedad.

Figura 3.1 Datos informativos

Fecha de nacimiento:	Año () Mes () Día ()				
Género:	F		M		
Facultad en donde trabaja:					
Dedicación:	TC		TP		
Categoría:	PRINCIPAL		AGREGADO		
	AUXILIAR		OCASIONAL		
Título(s) de cuarto nivel:					
Fecha(s) de ingreso a la PUCE:		Total de años laborados:			

3.3 Caracterización de la muestra

La muestra de esta investigación fue de tipo aleatorio, este procedimiento muestral selecciona un subgrupo de la población y a partir de los datos obtenidos, ésta puede ser considerada representativa de toda la población.

Para obtener la muestra se aplicó la siguiente fórmula (Espejo, y otros, 2009).

$$n = \frac{N\sigma^2 z^2}{(N-1)E^2 + \sigma^2 z^2}$$

La equivalencia de los elementos de la fórmula muestral son los siguientes:

Tabla 3.1 Equivalencia muestral

n=	Tamaño de la muestra
N=	Población
$O^2=$	Varianza de la población
$Z^2=$	Nivel de confiabilidad
$E^2=$	Error muestral
IC=	Índice de confiabilidad

Realizando la fórmula correspondiente se obtienen los siguientes resultados:

N=	1200 docentes
n=	291 docentes

La población de docentes de la PUCE matriz Quito a noviembre del 2015, fue de aproximadamente 1.200 docentes, con diferentes tipos de dedicación, categoría y de varias facultades, según datos proporcionados por la APPUCE (Asociación de profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Con base en la fórmula anteriormente detallada se sugiere efectuar 291 encuestas, de las cuales se aplicaron efectivamente 278. El nivel de confianza que representan las 291 encuestas es del 95%, al contar con 278 encuestas, el nivel de confianza disminuye al 94.26%, sin que esto invalide la confiabilidad de los datos, ya que el índice sigue estando dentro de los parámetros del coeficiente de seguridad, lo que implica que es una muestra válida y representativa.

Según el autor Pedro Morales Vallejo del artículo Estadística aplicada a las Ciencias Sociales tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, establece que se puede extrapolar los resultados obtenidos cuando los datos cumplen con las siguientes variables:

nivel de confianza, varianza y margen de error. Esta condición se cumple en la investigación realizada de acuerdo a los siguientes resultados:

n=	278
N=	1200
O²=	0.25
Z²=	(1.90) ²
(N-1)=	Coefficiente de correlación
E²=	0.0025
IC=	94.26%

En la siguiente tabla se detalla el número de Facultades y Escuelas con las que actualmente cuenta la PUCE matriz Quito, según consta en la agenda académica 2015.

Tabla 3.2 Facultades y Escuelas de la PUCE

NÚMERO	FACULTAD
1	Arquitectura, Diseño y Artes
2	Ciencias Administrativas y Contables
3	Ciencias de la Educación
4	Ciencias Filosófico-Teológicas
5	Ciencias Exactas y Naturales
6	Ciencias Humanas
7	Comunicación, Lingüística y Literatura
8	Economía
9	Enfermería
10	Ingeniería
11	Jurisprudencia
12	Medicina
13	Psicología
14	Escuela de Bioanálisis
15	Escuela de Trabajo Social

3.4 Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos se realizaron visitas en las facultades para informar sobre el objetivo de la investigación y solicitar la colaboración y participación libre y voluntaria de cada uno de los docentes, en este proceso, se realizó una explicación a fin de que los docentes que se mostraban abiertos a participar en la investigación, sepan cómo completar los cuestionarios, así también se les proporcionó una carta de invitación, anexo 06.

Junto a los cuestionarios se presentó la autorización de la Dirección General Académica, anexo 04 en la cual el Director General Académico, autoriza la investigación y la aplicación de los cuestionarios.

Adicionalmente se entregó el consentimiento informado, anexo 05 documento que evidencia la participación libre y voluntaria del docente en la investigación.

Este procedimiento permitió que los docentes conozcan la investigación que se ha venido realizando.

El proceso de recolección de datos tomó un tiempo aproximado de dos meses.

En la tabla 3.3 se pueden observar el número de encuestas aplicadas en cada una de las Facultades.

Tabla 3.3 Número de encuestas realizadas por facultad.

FACULTAD	NÚMERO DE ENCUESTAS	%
Ciencias administrativas y contables	42	15,11%
Comunicación, lingüística y literatura	39	14,03%
Psicología	39	14,03%
Medicina	32	11,51%
Enfermería	24	8,63%
Ciencias exactas y naturales	20	7,19%
Ciencias humanas	18	6,47%
Arquitectura, diseño y artes	14	5,04%
Ingeniería	12	4,32%
Jurisprudencia	12	4,32%
Economía	10	3,60%
Ciencias de la educación	8	2,88%
Ciencias filosófico-teológicas	5	1,80%
Escuela de bioanálisis	2	0,72%
En blanco	1	0,36%
TOTAL	278	100%

Una vez que se completó la muestra de 278 docentes encuestados, se elaboró una base de datos en Excel a fin de realizar un análisis demográfico y a través del uso del SPSS se generó un análisis estadístico.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados se realizó mediante estadística descriptiva y correlacional, a continuación se detalla los resultados.

4.1 Análisis de Cronbach

Para este análisis se utilizó el alfa de Cronbach que es un coeficiente que mide la fiabilidad de una escala de medida a través del sistema SPSS.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y están altamente correlacionados (Welch& Comer, 1988).

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

4.2 Coeficientes de Cronbach

Los coeficientes de Cronbach de los ítems del cuestionario de compromiso y justicia organizacional son:

Tabla 4.1 *Coefficientes de Cronbach de compromiso organizacional.*

Escala	# Ítems	Alfa
Compromiso global	18	0,89
Compromiso afectivo	6	0,74
Compromiso normativo	6	0,91
Compromiso de continuidad	6	0,77

Tabla 4.2 *Coefficientes de Cronbach de justicia organizacional*

Escala	# Ítems	Alfa
Justicia global	20	0,95
Justicia procedimental	7	0,93
Justicia distributiva	4	0,91
Justicia interpersonal	4	0,96
Justicia informativa	5	0,95

De acuerdo a los coeficientes obtenidos en todas las escalas y factores, se determina que existe una fiabilidad interna, lo que garantiza la validez de los instrumentos utilizados.

4.3 Contraste

La hipótesis que se planteó fue: *“A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional”*, lo que determina que es una hipótesis direccional, ya que se especifica una relación positiva entre las variables XY; para lo cual se realizó un contraste unilateral o de una cola en sistema SPSS.

Según los análisis realizados se contrasta favorablemente la hipótesis planteada ya que existe una correlación directa positiva pero con una magnitud baja, entre la variable de justicia organizacional en sus cuatro dimensiones (procedimental, distributiva, interpersonal e informativa), con la variable compromiso organizacional en dos de sus dimensiones (afectivo y de continuidad).

4.4 Análisis de correlación

El concepto de relación o correlación entre dos variables se refiere al grado de parecido o variación conjunta existente entre las mismas (Informática).

Correlación unilateral: Probabilidad de obtener un resultado tan extremo como el observado, y en la misma dirección, cuando la hipótesis nula es cierta. Contrasta la hipótesis nula en la que se especifica con antelación la dirección del efecto.

El sistema SPSS por defecto marca las correlaciones significativas con un asterisco y los coeficientes al nivel 0,05 y, con dos asteriscos, las correlaciones significantes al nivel 0,01.

Se dice que la correlación entre dos variables X e Y es perfecta positiva cuando exactamente en la medida que aumenta una de ellas aumenta la otra. Esto sucede cuando la relación entre ambas variables es funcionalmente exacta.

Una relación es perfecta negativa cuando exactamente en la medida que aumenta una variable disminuye la otra.

Tabla 4.3 Correlación global

Correlación global		Compromiso	Justicia
Compromiso	Correlación de Pearson	1	0,314**
	Sig. (unilateral)		0,000
	N	278	278
Justicia	Correlación de Pearson	0,314**	1
	Sig. (unilateral)	0,000	
	N	278	278
** p < 0.001. La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).			

La correlación global es de 0,314, lo que determina que es significativa positiva al nivel 1, sin embargo la intensidad se la considera media baja, es decir las dos variables no tienen exactamente los mismos valores, sin embargo si existe una correlación en sentido directo.

Tabla 4.4 *Correlación por variables – Justicia organizacional*

		Afectivo	Normativo	Continuidad	Compromiso	Procedimental	Distributiva	Interpersonal	Informativa	Justicia
Procedimental	Correlación de Pearson	,277**	,170**	,363**	,333**	1	,342**	,521**	,666**	,880**
	Sig. (unilateral)	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Distributiva	Correlación de Pearson	,339**	,078	,210**	,254**	,342**	1	,251**	,238**	,486**
	Sig. (unilateral)	,000	,098	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Interpersonal	Correlación de Pearson	,222**	,082	,138*	,179**	,521**	,251**	1	,737**	,792**
	Sig. (unilateral)	,000	,087	,011	,001	,000	,000		,000	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Informativa	Correlación de Pearson	,168**	,116*	,214**	,205**	,666**	,238**	,737**	1	,887**
	Sig. (unilateral)	,002	,026	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Justicia	Correlación de Pearson	,302**	,153**	,313**	,314**	,880**	,486**	,792**	,887**	1
	Sig. (unilateral)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).

Tabla 4.5 Correlación por variables – Compromiso organizacional

		Afectivo	Normativo	Continuidad	Compromiso	Procedimental	Distributiva	Interpersonal	Informativa	Justicia
Afectivo	Correlación de Pearson	1	,381**	,485**	,755**	,277**	,339**	,222**	,168**	,302**
	Sig. (unilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Normativo	Correlación de Pearson	,381**	1	,599**	,817**	,170**	,078	,082	,116*	,153**
	Sig. (unilateral)	,000		,000	,000	,002	,098	,087	,026	,005
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Continuidad	Correlación de Pearson	,485**	,599**	1	,863**	,363**	,210**	,138*	,214**	,313**
	Sig. (unilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,011	,000	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Compromiso	Correlación de Pearson	,755**	,817**	,863**	1	,333**	,254**	,179**	,205**	,314**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).

Los datos de la tabla 10, indican que entre las variables justicia y compromiso organizacional, se asocian en alguna medida, sin embargo se evidencia que existe una magnitud pequeña.

En las variables que se puede determinar que existe una correlación significativa más alta pero con una magnitud bastante baja es entre:

Justicia procedimental con compromiso de continuidad, en relación a la implicación de estas variables se puede señalar que a medida que el docente percibe que las normas y políticas, que se implementan en la PUCE, se fundamentan en valores éticos y morales; las reglas y procedimientos para la toma de decisiones son aplicados consistentemente y considerando los puntos de vista de los docentes, con información correcta, evitando que las reglas y procedimientos sean tendenciosos o arbitrarios, genera una percepción de justicia positiva, lo que contribuye a que exista un mayor nivel de compromiso de continuidad por parte de los docentes.

Justicia distributiva con compromiso afectivo, en este caso cuando los docentes perciben que los resultados alcanzados reflejan el esfuerzo realizado desde su puesto de trabajo y la verdadera importancia y contribución que esto tiene hacia la PUCE, se logra un mayor nivel de compromiso afectivo.

4.5 Regresiones

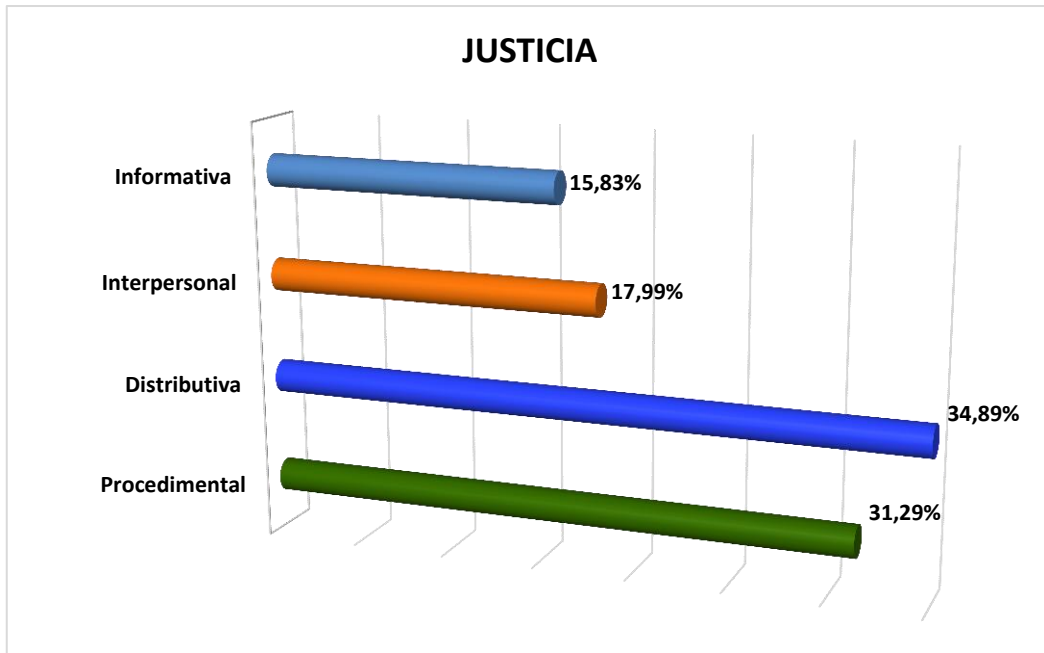
Se realizó un análisis de regresión con las variables de compromiso organizacional, considerando como dependientes para determinar si los niveles de compromiso se pueden predecir a partir de las percepciones de justicia organizacional y viceversa; es decir si las percepciones de justicia se pueden pronosticar a partir de los tipos de compromiso. En la ejecución de los análisis no se encontraron modelos predictivos significativos.

4.6 Frecuencia en las variables compromiso organizacional y justicia organizacional

Se tuvo que estandarizar los puntajes de cada escala de la muestra, para poder comparar con cada una de las personas y ver qué tipo de compromiso y justicia predomina y esta mayormente desarrollada en los docentes encuestados.

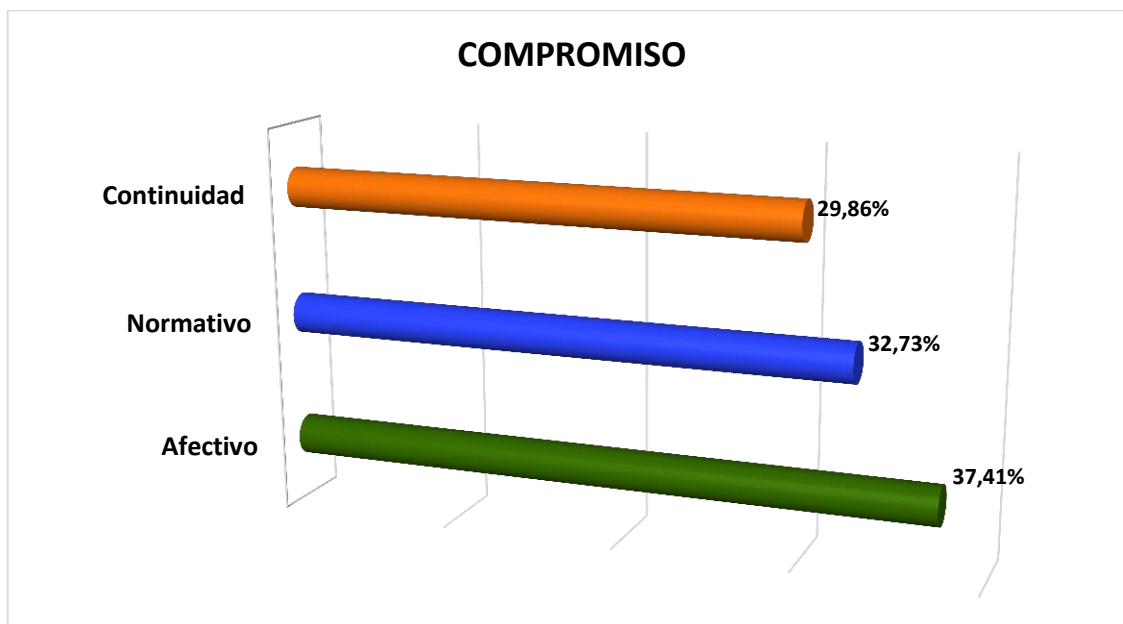
Los resultados de la estandarización evidencian los siguientes datos.

Figura 4.1 Frecuencia de justicia organizacional



En el caso de justicia organizacional encontramos una mayor frecuencia en la dimensión de justicia distributiva, es decir existe un grado alto de aceptación en las decisiones tomadas por parte de los jefes directos y autoridades de la PUCE; sus actitudes son positivas frente a las disposiciones y disminuyen las reacciones negativas frente posibles percepciones de injusticia.

Figura 4.2 Frecuencia de compromiso organizacional



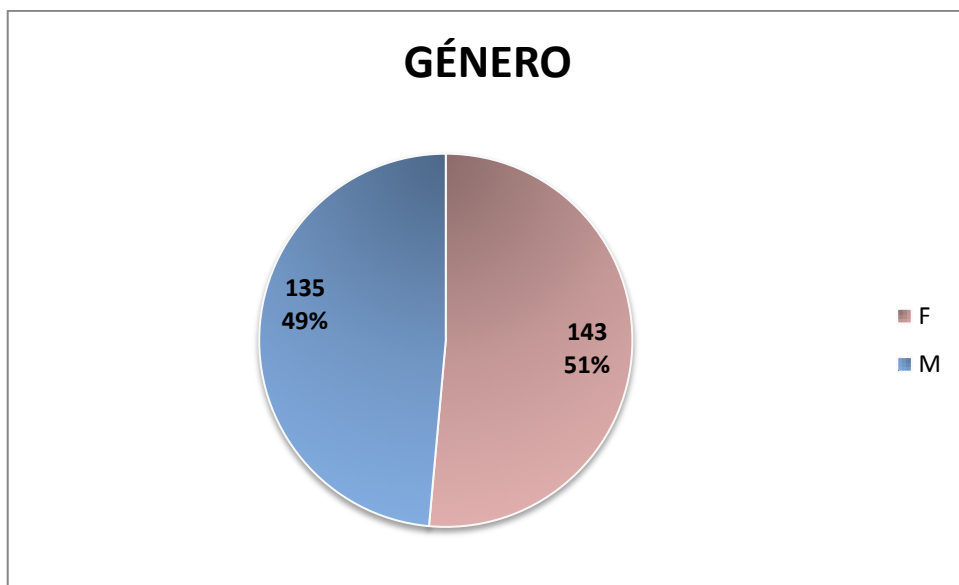
En la variable de compromiso organizacional encontramos que existe una mayor frecuencia en la dimensión de compromiso afectivo, lo que determina que los docentes mantienen un apego emocional hacia la universidad, ya que sus necesidades de seguridad en gran parte han sido cubiertas, ocasionando que permanezcan en la Institución con sentido de pertenencia y agrado.

4.7 Análisis de datos demográficos

Para el estudio descriptivo se consideraron variables sociodemográficas tales como: género, edad, facultad a la que pertenecen, antigüedad, dedicación y categoría, con el propósito de tener una caracterización del grupo de docentes que participaron en la investigación.

A continuación se detallan los resultados:

Figura 4.3 Participación de docentes según su género



Del total de 278 encuestados, 143 corresponden al género femenino, que representa el 51.44% de la población y 135 corresponde al masculino con el 48,60%.

Tabla 4.6 Participación de docentes de género femenino por facultad.

FEMENINO	143	51,44%
Comunicación Lingüística y Literatura	32	11,51%
Psicología	24	8,63%
Enfermería	19	6,83%
Medicina	16	5,76%
Ciencias Administrativas y Contables	14	5,04%
Ciencias Humanas	8	2,88%
Ciencias Exactas y Naturales	6	2,16%
Jurisprudencia	6	2,16%
Economía	5	1,80%
Arquitectura Diseño y Artes	4	1,44%
Ciencias de la Educación	4	1,44%
Ingeniería	4	1,44%
Escuela de Bioanálisis	1	0,36%

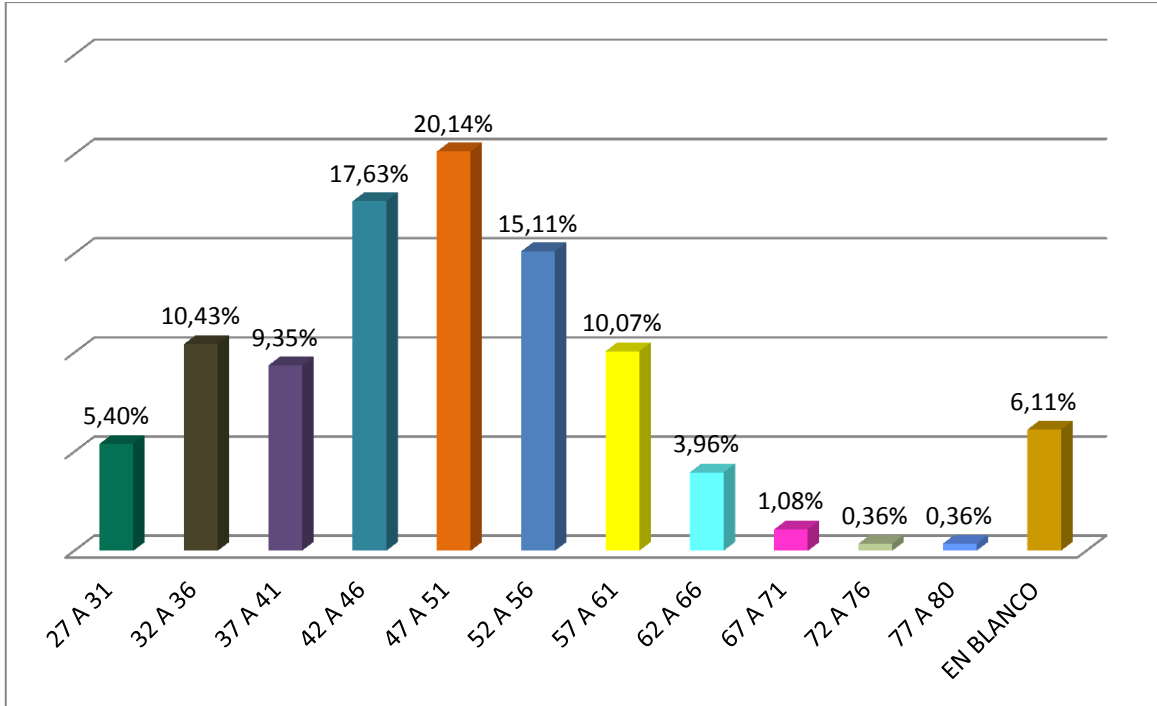
Por lo se determina que la mayor cantidad de docentes encuestados de género femenino se encuentran en la facultad de Comunicación Lingüística y Literatura.

Tabla 4.7 Participación de docentes de género masculino por facultad.

MASCULINO	135	48,56%
Ciencias Administrativas y Contables	28	10,07%
Medicina	16	5,76%
Psicología	15	5,40%
Ciencias Exactas y Naturales	14	5,04%
Arquitectura Diseño y Artes	10	3,60%
Ciencias Humanas	10	3,60%
Ingeniería	8	2,88%
Comunicación Lingüística y Literatura	7	2,52%
Jurisprudencia	6	2,16%
Ciencias Filosófico y Teológicas	5	1,80%
Economía	5	1,80%
Enfermería	5	1,80%
Ciencias de la Educación	4	1,44%
Escuela de Bioanálisis	1	0,36%
(En blanco)	1	0,36%

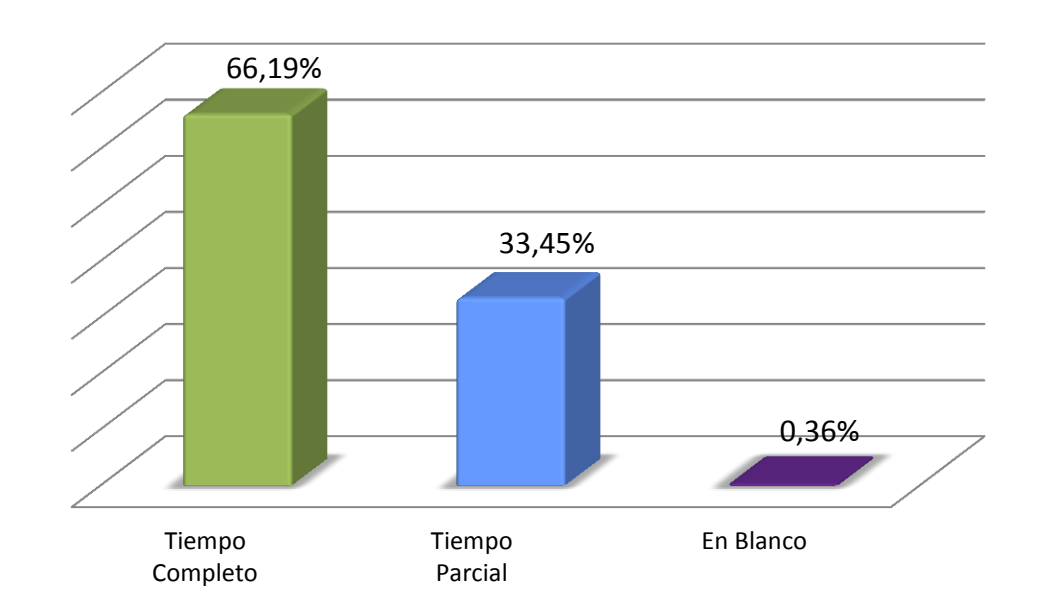
En el caso del género masculino la mayor cantidad de docentes se concentran en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Figura 4.4 Docentes por edades



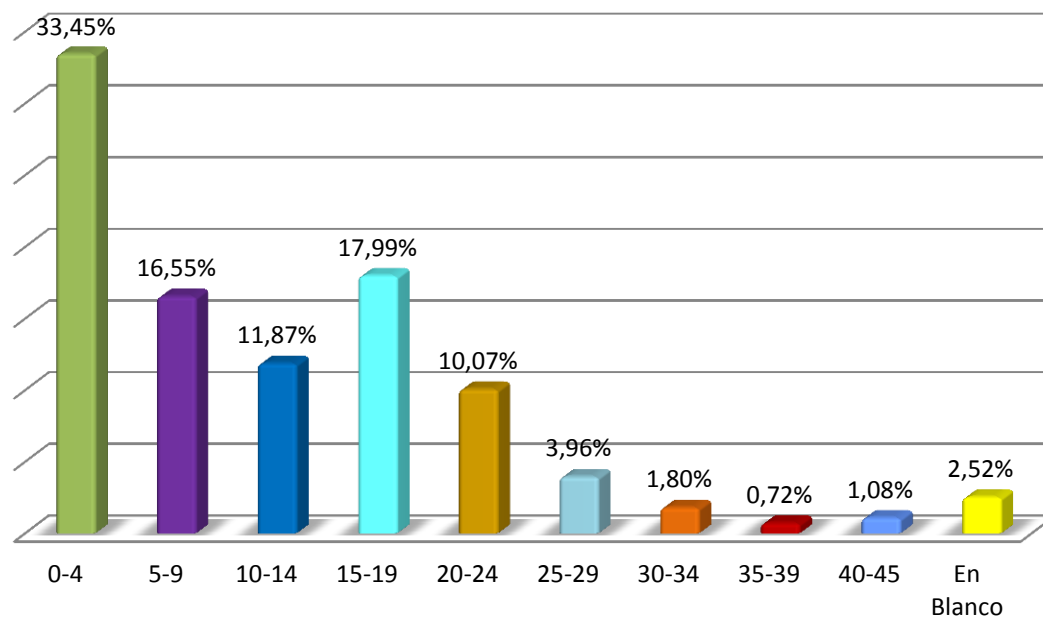
El promedio de edad de los docentes encuestados es de 47.28 años, en donde 56 docentes se encuentran en un rango de 47 a 51 años.

Figura 4.5 Tipo de dedicación de los docentes



Respecto a la dedicación docente, encontramos que 184 docentes son de tiempo completo, con una dedicación de 40 horas semanales y 93 docentes pertenecen a la modalidad de tiempo parcial con una dedicación de un máximo de 9 horas a la semana.

Figura 4.6 Docentes por antigüedad



La antigüedad promedio en los docentes encuestados es de 11,03 años. La mayor concentración de docentes (93) se encuentra en un rango de 0 a 4 años.

Tabla 4.8 Antigüedad por tipo de categoría - agregado

RANGOS ANTIGÜEDAD	AGREGADO	%
(en blanco)	1	0,36%
0-4	20	7,19%
5-9	8	2,88%
10-14	13	4,68%
15-19	24	8,63%
20-24	18	6,47%
25-29	2	0,72%
30-34	2	0,72%
40-45	1	0,36%
Total general	89	32,01%

En relación a la categoría encontramos 89 docentes con categoría de agregados y con una concentración de antigüedad en un rango de 15 a 19 años.

Tabla 4.9 Antigüedad por tipo de categoría - auxiliar

RANGO DE ANTIGÜEDAD	AUXILIAR	%
(en blanco)	2	0,72%
0-4	60	21,58%
5-9	28	10,07%
10-14	14	5,04%
15-19	2	0,72%
20-24	1	0,36%
25-29	2	0,72%
Total general	109	39,21%

Se evidenció que 109 docentes pertenecen a la categoría auxiliar y la mayor concentración de antigüedad está en el rango de 0 a 4 años.

Tabla 4.10 Antigüedad por tipo de categoría – ocasional

RANGO DE ANTIGÜEDAD	OCASIONAL	%
0-4	3	1,08%
5-9	2	0,72%
Total general	5	1,80%

De los docentes encuestados 5 pertenecen a la categoría ocasional.

Tabla 4.11 Antigüedad por tipo de categoría – principal

RANGO DE ANTIEDAD	PRINCIPAL	%
(en blanco)	3	1,08%
0-4	2	0,72%
5-9	1	0,36%
10-14	4	1,44%
15-19	23	8,27%
20-24	9	3,24%
25-29	7	2,52%
30-34	3	1,08%
35-39	2	0,72%
40-45	2	0,72%
Total general	56	20,14%

Se evidenció que 56 docentes corresponden a la categoría principal, 23 de estos están en un rango de antigüedad de 15 a 19 años.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Los datos obtenidos con base en la investigación realizada y el análisis de datos, confirman la hipótesis planteada “A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional”, ya que existe una correlación directa positiva con una magnitud baja entre las dos variables (justicia y compromiso organizacional).

El tipo de compromiso que predomina en los docentes de la PUCE, es el compromiso afectivo, lo que le otorga a la universidad docentes con mayor estabilidad laboral, aceptación de metas, menor ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral.

El tipo de percepción que predomina en los docentes de la PUCE es la de justicia distributiva, lo que permite que exista en los docentes un aumento del grado de aceptación en las decisiones tomadas por parte de sus jefes directos y autoridades de la PUCE, mantienen actitudes positivas frente a las disposiciones y disminuyen reacciones negativas ante posibles percepciones de injusticia.

Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), lo que implica que los docentes perciben que las normas y procedimientos aplicados en la PUCE se fundamentan en valores éticos y morales. La toma de decisiones está basada en reglas y procedimientos establecidos que son aplicados consistentemente considerando los puntos de vista de los docentes. Las reglas y procedimientos son objetivos, con información correcta, basados en la razón, de manera lógica y con justicia.

Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de justicia distributiva y el compromiso organizacional en dos de sus dimensiones, afectivo y de continuidad, lo que significa que los docentes perciben que los resultados alcanzados reflejan el esfuerzo realizado desde su puesto de trabajo y la importancia de su contribución hacia la PUCE.

Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01, entre la percepción de justicia interpersonal con compromiso afectivo (deseo) y una correlación positiva significativa a nivel 0,05 con compromiso de continuidad (necesidad) en donde se ha evidenciado que los docentes perciben que son tratados con cortesía, dignidad, respeto y que no se generan chistes o comentarios inapropiados por parte de su jefe directo.

Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre las percepciones de justicia informativa y compromiso organizacional en dos de sus dimensiones, afectivo y de continuidad. Por otro lado existe una correlación significativa a nivel 0,05 entre la percepción de justicia informativa y compromiso normativo, lo que determina que los docentes sienten que sus necesidades son consideradas, la comunicación con su jefe directo es sincera, oportuna, con claridad y detalle frente a las decisiones.

El resultado de estas percepciones positivas de justicia organizacional en sus cuatro dimensiones (procedimental, distributiva, interpersonal e informativa), ha generado en los docentes compromiso organizacional en dos de sus dimensiones, el afectivo (deseo) y el de continuidad (necesidad).

En el compromiso afectivo se evidencia que los docentes tienen un apego emocional hacia la universidad, sentimiento que se ha logrado como consecuencia de tener cubiertas sus necesidades, especialmente las psicológicas, lo que les permite disfrutar de su permanencia en la institución y sentirse orgullosos de permanecer en ella.

Así también se concluye que existe un compromiso positivo de continuidad (necesidad) debido a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo por parte de los docentes hacia la universidad. Consideran además, los costos financieros, físicos y psicológicos que implicaría renunciar a la PUCE; generando por tanto mayor apego a la universidad.

La percepción positiva de justicia procedimental respecto al compromiso normativo (deber), logra que los docentes cumplan su trabajo con lealtad, obligación moral como consecuencia de un sentimiento de reciprocidad frente a una oportunidad o recompensa entregada por la universidad a los docentes y que al ser valorada por ellos, ha desarrollado un fuerte sentimiento de permanencia en la institución.

Analizados los estudios en varias investigaciones sobre el tema de compromiso y justicia organizacional, se concluye que los resultados obtenidos en dichas investigaciones, son similares a los resultados de la presente investigación; esta afirmación se basa en las conclusiones, donde se señalan que los colaboradores al percibir que son tratados de manera justa, equitativa y que cuentan con condiciones de trabajo favorables, genera en el personal compromiso de continuidad en mayor o menor nivel; así mismo se logra fortalecer el compromiso afectivo con el trabajo y la institución que se lo evidencia por el comportamiento de ciudadanía organizacional que demuestran los colaboradores.

5.2 Recomendaciones

Se deben generar herramientas que permitan aumentar las percepciones de justicia en cada una de sus dimensiones (procedimental, distributiva, interpersonal e informativa), para que de esta manera se incremente el compromiso afectivo (deseo), por cuanto este compromiso es considerado como el más favorable en una institución ya que a mayor nivel de compromiso afectivo se desarrolla mayor felicidad, solidaridad, satisfacción, orgullo, lealtad, y significancia. El compromiso normativo (deber) también debe ser fortalecido, ya que este estimula mayor obligación moral, lealtad, reciprocidad y por tanto permanencia de los docentes en la PUCE.

Como consecuencia del fortalecimiento del compromiso afectivo y normativo, se obtendrá como resultado generar en los docentes el sentimiento de permanencia en la PUCE por deseo y no solo por necesidad.

Para complementar el estudio realizado se propone realizar una investigación sobre las percepciones de justicia y el nivel de compromiso organizacional en el personal administrativo de la PUCE, a fin de determinar si existe una similitud en los resultados obtenidos en la investigación ejecutada con los docentes de la PUCE, y según los resultados proponer un plan de mejora.

Referencias Bibliográficas

Trabajos citados

- Alcover de la Hera, C. (2012). *Psicología del Trabajo*. Obtenido de <http://puceftp.puce.edu.ec:2057/lib/pucesp/reader.action?docID=11013314&ppg=12>
- Arias Galicia, F., Valera Loza, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (s.f.). El Clima Organizacional y el Compromiso Personal hacia la Organización, la intención de Permanencia y el Esfuerzo: Evidencias provenientes de Perú. *Revista Liberabit*, 11 - 24.
- Arias, G. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 5-12.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psicología Social* (Décima ed.). Madrid: España.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 1 - 9.
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1 - 20.
- Blanco, M., & Castro Ch, P. (Agosto de 2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional*. Obtenido de <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz Bretones, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Scielo*.
- Celis Muñoz, A. A., & García Valerio, A. (s.f.). Trabajo presentado para el Premio Nacional de Investigación del COLPARMEX 2008 en el área de Administración. *UMSA*, 1 - 44.

- Chiang, M., Nuñez , A., Martin , M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la Relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 92 - 103.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Córdova Pirela, C. E. (s.f.). *biblioteca2.ucab.edu.ve*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Dávila de León , C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 1 - 302.
- Delgado Abella, L. E., & Vanegas García, M. (2013). Psicología Organizacional: Perspectivas y Avances. En L. E. Delgado Abella, & M. Vanegas García, *Psicología Organizacional: Perspectivas y Avances*. Bogotá: Ecoediciones.
- Espejo, I., Fernández, F., López , M., Muñoz , M., Rodríguez, A., Sánchez, A., y otros. (2009). *Estadística Descriptiva y Probabilidad*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Fernández Palma, M. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Contabilidad y Negocios*, 45.
- Fincowsk, F., B., E., & Krieger de, M. J. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/pucesp/detail.action?docID=10957677>
- Fonseca Herrera, J. M., & Chacón Gutiérrez, L. (s.f.). Elaboración y validación de un instrumento para medir el compromiso organizacional. *XII Encuentro Participación de la Mujer en la Ciencia*, 1 - 4.
- Franklin , E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina* . México: Prentice Hall.
- Garrido, A., & Alvaro, J. L. (2007). *Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: McGraw-Hill.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.

- Heinz, K. (2001). *Diccionario Enciclopédico de Sociología*. Barcelona: Herder.
- Informática, E. S. (s.f.). Correlaciones con SPSS. *Prácticas de Estadística*, 1.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2006). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Loli Pineda, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI*, 37 - 67.
- Luthans, & Luthans , F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Madero Gómez, S. M., & Flores Zambada, R. (2009). Predictores no Financieros del Compromiso de Continuidad: Un Estudio Cuasi - Experimental. *La Investigación Administrativa*, 7 - 22.
- Maldonado Radillo , S. E., Guillén Jiménez , A. M., & Carranza Prieto , R. E. (2012). El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública . *Social Science Research Network* , 135 - 142.
- Maldonado Radillo, S. E., Ramírez Barón, M. C., García Rivera, B. R., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los profesores de una Universidad Pública. *Tecnológica*, 12-18.
- Manrique de Lara, P. Z. (2009). La Anomia como Moderador de la Relación entre Percepciones de Justicia Organizativa y el Uso Negligente de Internet en el Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1 - 13.
- Meyer , J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.
- Mladinic , A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *PSYKHE*, 171 - 179.
- Morales Vallejo, P. (2011). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*, 4 - 5.

- Myers, D. G. (2005). *Psicología Social*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Patlán Pérez, J., Flores Herrera, R., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Scielo*.
- Peralta Gómez, M., Santofimio, A., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la Organización. *Psicología desde el Caribe*, 81 - 109.
- Pérez Arenas, D. V. (2013). Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva - Huila en el período 2009 - 2010. *Dspace*, 1 - 138.
- PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. (2011-2015). *PUCE*.
Obtenido de <http://www.puce.edu.ec/portal/content/Universidad/104?link=oln30.redirect>
- Ramírez, M. G., & Ibarra Velásquez, L. A. (2009). http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html. Obtenido de www.eumed.net
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (1995). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Person Educación.
- Rodríguez Montalbán, R. L., Salanova Soria, M., & Martínez Lugo, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Revista Javeriana*, 15 - 28.
- Rosario-Hernández, E., & Millán, L. V. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*.

- Ruíz, , M., & García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *En Psicogente*, 65-83.
- Salvador Ferrer, C. M. (2005). Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción . *Anales de Psicología*, 316 - 321.
- Salvador Ferrer, C. M., & García López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1 - 11.
- Sarrió Catalá, M., & Barbera Heredia, E. (1997). Equidad, Justicia y Motivación Humana. *Revista de Historia de la Psicología*, 355 - 366.
- Solano Silva, D. (10 de 2011). *Sistemas Administrativos*. Obtenido de <http://www.academia.edu/>
- Uribe, J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. Obtenido de <http://puceftp.puce.edu.ec:2057/lib/pucesp/detail.action?docID=11013695>
- Vaamonde, J. D. (2013). Justicia Organizacional. *Sedici*, 171 - 173.

ANEXOS

Anexo 01 Cuestionario de compromiso organizacional

DATOS INFORMATIVOS

Por favor complete el siguiente cuadro:

Fecha de nacimiento:	Año () Mes () Día ()				
Género:	F		M		
Facultad en donde trabaja:					
Dedicación:	TC		TP		
Categoría:	PRINCIPAL		AGREGADO		
	AUXILIAR		OCASIONAL		
Título(s) de cuarto nivel:					
Fecha(s) de ingreso a la PUCE:			Total de años laborados:		

CUESTIONARIO 2R-COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen & Smith, 1993)

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLQUITT 2001 ADAPTADA POR RODRIGUEZ MONTALBÁN, MARTÍNEZ LUGO Y SÁNCHEZ CARDONA (2015)

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación.

Marque con una (x) su número de elección y conteste sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

- A: Totalmente de Acuerdo (7)
- B: De Acuerdo (6)
- C: Levemente de Acuerdo (5)
- D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)
- E: Levemente en Desacuerdo (3)
- F: En Desacuerdo (2)
- G: Totalmente en Desacuerdo (1)

A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo D: En Desacuerdo E: Totalmente en Desacuerdo		E-Totalmente en Desacuerdo	D-En Desacuerdo	C- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	B-De Acuerdo	A-Totalmente de Acuerdo
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en la PUCE.	1	2	3	4	5
2	En realidad siento como si los problemas de la PUCE fueran los míos.	1	2	3	4	5
3	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con la PUCE.	1	2	3	4	5
4	Me siento emocionalmente ligado a la PUCE.	1	2	3	4	5
5	Me siento como “parte de la familia” en la PUCE.	1	2	3	4	5
6	La PUCE tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
7	Por ahora, permanecer en la PUCE refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5
8	Sería muy difícil para mí dejar la PUCE ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la PUCE.	1	2	3	4	5
10	Siento que tengo muy pocas opciones si dejaré la PUCE.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en la PUCE, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5
12	Una de las consecuencias negativas de dejar la PUCE sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	Siento alguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la PUCE ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejo la PUCE ahora.	1	2	3	4	5
16	La PUCE merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No dejaría la PUCE ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5
18	Siento que le debo mucho a la PUCE.	1	2	3	4	5

Anexo 02 Cuestionario de justicia organizacional

A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo D: En Desacuerdo E: Totalmente en Desacuerdo		E-Totalmente en Desacuerdo	D-En Desacuerdo	C- Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	B-De Acuerdo	A-Totalmente de Acuerdo
19	¿Puede Ud. Expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión?	1	2	3	4	5
20	¿Tiene Ud. influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados?	1	2	3	4	5
21	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son arbitrarios?	1	2	3	4	5
22	¿Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas?	1	2	3	4	5
23	¿Puede Ud. adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión?	1	2	3	4	5
24	¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la PUCe se fundamentan en valores éticos y morales?	1	2	3	4	5
25	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente?	1	2	3	4	5
26	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?	1	2	3	4	5
27	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?	1	2	3	4	5
28	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que le hace a la PUCe?	1	2	3	4	5
29	¿Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño?	1	2	3	4	5
30	¿Lo tratan con cortesía?	1	2	3	4	5
31	¿Lo tratan con dignidad?	1	2	3	4	5
32	¿Lo tratan con respeto?	1	2	3	4	5
33	¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?	1	2	3	4	5
34	¿Son francos cuando se comunican con Ud.?	1	2	3	4	5
35	¿Le explican con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
36	¿Le proporcionan explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
37	¿Se comunican con Ud. en los momentos oportunos?	1	2	3	4	5
38	¿Le da la impresión que adaptan la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?	1	2	3	4	5

Anexo 03 Carta de autorización Universitat Jaume I de Castellón (Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología).



Castellón, 04 de septiembre de 2015

DRA. MARISA SALANOVA SORIA, Catedrática de Psicología Social del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, y Directora del Equipo de Investigación WoNT en la Universitat Jaume I de Castellón,
CERTIFICO QUE

Autorizo a Katia Naranjo Ea, docente de la Facultad de Psicología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, a utilizar la adaptación al español de la escala de Colquitt (2001) para fines académicos.

La persona autorizada se compromete a citar apropiadamente los trabajos académicos en los cuales las escalas han sido originalmente publicadas.

Cordialmente,

Dra. Marisa Salanova Soria
Catedrática de Universidad
Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y
Metodología Universitat Jaume I, Castellón salanova@uji.es +34 (964)
729 583

Anexo 04 Autorización de la Dirección General Académica

Pontificia Universidad Católica del Ecuador



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Av. 12 de Octubre. entre Patria y Veintinulla
www.puce.edu
ec E-MAIL: kvnaran_loúl;
puce.edu.ec Apartado 17-01-2184
Fax: 2991642
Telf 2991640

Quito, 20 de Marzo de 2015.

Doctor
Carlos Acurio
DIRECTOR GENERAL ACADÉMICO
Presente.

De nuestras consideraciones:

Saludamos a usted cordialmente y por medio de la presente, ponemos en su conocimiento que como estudiantes de la Maestría en Administración Estratégica de Recursos Humanos de la Facultad de Psicología, surge un gran interés en realizar una investigación en la PUCE. La investigación que estamos planteando como nuestro tema de disertación es un estudio sobre "Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral en los docentes de la PUCE matriz Quito".

Con estos antecedentes solicitamos comedidamente la autorización para la aplicación de un cuestionario en varias Unidades Académicas el mismo que será diseñado y validado por el Dr. Jaime Moreno, Director de la disertación.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos al realizar esta investigación, la pondremos a disposición de la DGA como un insumo para posteriores investigaciones y además nos permitirá obtener nuestro título de Maestría.

Con nuestro agradecimiento por su gentil atención,

Atentamente,

Katia Naranjo E.

Carla Hidrovo

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL ACADÉMICA
PARA: KATIA NARANJO Y CARLA HIDROVO
DE: DGA
Quito, 30 de 03 del 2015
FAVOR: REVISAR GESTIONAR ARCHIVAR
 TRANMITAR DAR SEGUIMIENTO
OTROS: AUTORIZADO
EL TRAMITE ADJUNTO.
FIRMA:

PS

Anexo 05 Consentimiento Informado



Pontificia Universidad Católica del Ecuador FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Estimado participante:

La Facultad de Psicología de la Universidad Católica lleva a cabo procesos de investigación cuyo objetivo es entender las realidades psicosociales para poder realizar intervenciones oportunas. En este marco, un equipo de investigadoras, estudiantes de la Maestría en Administración Estratégica de Recursos Humanos de la Facultad de Psicología, estamos llevando a cabo un proyecto de investigación titulado:

"Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral en los docentes de la PUCE matriz Quito".

La justicia organizacional en la actualidad ha cobrado importancia dentro de las organizaciones por la relación que existe entre la percepción de equidad (justo o injusto) que tienen los colaboradores frente a múltiples circunstancias que se producen al interior de las mismas. En el mismo nivel de importancia se encuentra el compromiso organizacional en el Área del Talento Humano por el impacto que este conlleva hacia el logro de los objetivos organizacionales así como al empoderamiento que produce en los colaboradores y en su desempeño.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO: Determinar la relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral en los docentes de la PUCE de varias Unidades Académicas.

PROCEDIMIENTOS: Se aplicará un cuestionario de manera física y vía on line, según la preferencia de los docentes que tendrá una duración de 10 a 15 minutos en total. Los datos obtenidos serán manejados de manera confidencial por el grupo de investigación, y procesados de manera estadística.

BENEFICIOS: Este estudio contribuirá a fomentar la cultura de investigación en la PUCE.

RIESGOS: La participación en el estudio no conlleva ningún riesgo.

COSTOS: El participante no deberá incurrir en ningún costo.

CONFIDENCIALIDAD: Cada cuestionario solicitará además datos informativos necesarios para la investigación tales como el género, dedicación docente, años de servicio, edad y el nombre de la facultad a la que pertenece. De ninguna manera se identificará a los participantes en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio.

COMUNICACIÓN CON EL INVESTIGADOR: Para cualquier duda o consulta, usted puede contactarse con las siguientes personas:

Psga. Katia Naranjo: 299 17 00 ext. 1062 - 0985552821

Ing. Carla Hidrovo.: 3332621 ext. 106 - 0995871009

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: El participante en la investigación puede retirarse en cualquier momento de la misma, sin tener que dar ningún tipo de explicación y sin que ello signifique ningún perjuicio para él.

Después de haber leído esto, si usted desea participar en la investigación, sírvase llenar con sus datos y firmar el FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO que encontrará a continuación.

Atentamente,

Psga. Katia Naranjo
INVESTIGADORA

Ing. Carla Hidrovo
INVESTIGADORA

Colgado a las 10:00 hrs del 2015

Anexo 06 Carta de invitación

INVITACIÓN

PERSONAL DOCENTE

Como docente y egresada de la Maestría en Administración Estratégica de Recursos Humanos de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, estoy llevando a cabo un proyecto de investigación titulado: “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral en los docentes de la PUCE matriz Quito”.

Para el efecto, se aplicará en varias unidades académicas una ficha de datos informativos y dos cuestionarios integrados por un conjunto de preguntas vinculadas a los temas mencionados (justicia y compromiso), su aplicación ha sido autorizada por la Dirección General Académica, por lo que solicitamos su participación voluntaria en el presente estudio y para ello se requiere que sus respuestas sean absolutamente sinceras.

La información recopilada en este cuestionario se mantendrá en absoluta confidencialidad y será utilizada exclusivamente con fines académicos. Por favor responda a todas las preguntas sin obviar ninguna. La firma en el consentimiento informado que se adjunta a este documento significa que usted está de acuerdo en participar con la presente investigación.

¡Muchas gracias por su colaboración!



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN¹	
Lugar y fecha:	_____
Por medio de la presente yo,	_____
accedo a participar en el protocolo de Investigación titulado:	<i>Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral en los docentes de la PUCE matriz Quito.</i>
desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en la Facultad de:	PSICOLOGÍA
El objetivo del estudio es:	Determinar la relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso laboral de los docentes de la PUCE matriz Quito.
Se me ha explicado que mi participación consistirá en	Llenar un cuestionario que recabarán información sobre percepciones de justicia organizacional.
Declaro que se me ha informado ampliamente sobre (ver anexo) :	
Objetivos del estudio, criterios de selección, características y metodologías del estudio, confidencialidad y anonimato de los datos obtenidos.	
El Investigador Responsable se ha comprometido a darme información oportuna y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.	
Entiendo que conservo el derecho no participar del estudio y/o retirarme en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que ello me afecte en nada.	
El Investigador Responsable me ha dado seguridades de que no me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga del estudio.	
<u>Carla Hidalgo G.</u> Investigadoras Responsables	<u>[Firma]</u> Nombre y firma del participante
Números telefónicos a los cuales se puede comunicar en caso de dudas y preguntas relacionadas con el estudio: 2991 700 ext. 1062	

¹ <http://www.cis.gob.mx/index.php/formatos/doc_download/103-anexo-4-carta-de-consentimiento-informado-adultos>