

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LOS DERECHOS LABORALES
EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS DEL
DEPARTAMENTO DE UCAYALI 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO,
MENCIÓN EN CIVIL Y COMERCIAL**

TESISTA: KEPPLER WONG COELHO

ASESOR: DRA. NARDA TORRES MARTÍNEZ

HUÁNUCO-PERÚ

2018

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi familia por su apoyo y esfuerzo constante por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

AGRADECIMIENTO

La universidad me dio la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que me ha brindado son incomparables y antes de todo esto ni fuera posible que algún día que me topara con una de ellas.

Agradezco mucho por la ayuda y el apoyo incondicional a mis maestros.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales.

Métodos. Se llevó a cabo un estudio correlacional compuesto por 80 trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali, durante el periodo 2017. Se utilizó una escala de justicia organizacional y una escala de derechos laborales. Para el análisis inferencial se utilizó la Prueba de correlaciones r de Pearson.

Resultados. En general, 55,0% (44 trabajadores) percibieron justicia organizacional media y 51,3% (41 trabajadores) expresaron nivel medio respecto a los derechos laborales. Por otro lado, se encontró que la justicia organizacional se relaciona significativamente con los derechos laborales, con $p \leq 0,000$. Asimismo, los derechos laborales se relacionan significativamente con la justicia organizacional en las dimensiones justicia distributiva ($p \leq 0,000$), justicia procedimental ($p \leq 0,000$), justicia interpersonal ($p \leq 0,000$) y justicia informativa ($p \leq 0,000$).

Conclusiones. La justicia organizacional se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Palabras clave: justicia organizacional, justicia distributiva, derechos laborales, sector servicios.

SUMMARY

OBJECTIVE: To determine the relationship between organizational justice and labor rights.

METHODS: A correlational study was carried out, made up of 80 workers from the service sector of the department of Ucayali, during the 2017 period. An organizational justice scale and a scale of labor rights were used. For the inferential analysis the Pearson r Correlation Test was used.

RESULTS: In general, 55.0% (44 workers) perceived medium organizational justice and 51.3% (41 workers) expressed average level with respect to labor rights. On the other hand, it was found that organizational justice is significantly related to labor rights, with $p \leq 0,000$. Likewise, labor rights are significantly related to organizational justice in the dimensions distributive justice ($p \leq 0,000$), procedural justice ($p \leq 0,000$), interpersonal justice ($p \leq 0,000$) and informational justice ($p \leq 0,000$).

CONCLUSIONS: Organizational justice is related to labor rights for workers in the service sector of the department of Ucayali.

***Keywords:** organizational justice, distributive justice, labor rights, service sector.*

ÍNDICE

| | |
|----------------------|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| SUMMARY | v |
| ÍNDICE | vi |
| INTRODUCCIÓN | viii |

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 1.1. Descripción del problema..... | 11 |
| 1.2. Justificación e importancia | 15 |
| 1.3. Viabilidad | 16 |
| 1.4. Limitaciones | 16 |
| 1.5. Formulación del Problema | 16 |
| 1.5.1. Problema general..... | 16 |
| 1.5.2. Problemas específicos | 16 |
| 1.6. Objetivo General y objetivos específicos..... | 17 |
| 1.7. Hipótesis y/o sistema de hipótesis | 18 |
| 1.8. Variables..... | 18 |

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

| | |
|--------------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes | 21 |
| 2.2. Bases teóricas | 24 |
| 2.3. Definiciones conceptuales | 43 |
| 2.4. Bases epistémicos | 45 |

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

| | |
|--|----|
| 3.1. Tipo de investigación | 47 |
| 3.2. Diseño y esquema de la investigación | 47 |
| 3.3. Población y muestra..... | 48 |
| 3.4. Instrumentos de recolección de datos..... | 49 |
| 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos | 53 |

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

| | |
|---|----|
| 4.1. Análisis descriptivo de los resultados | 54 |
| 4.2. Análisis inferencial de los resultados..... | 72 |
| 4.3. Discusión | 77 |
| | |
| CONCLUSIONES | 80 |
| SUGERENCIAS..... | 81 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 82 |
| ANEXOS..... | 88 |

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es sin duda una de las ramas del Derecho que ha generado mayor debate en el tiempo, esto debido, principalmente, a que se haya en constante cambio y adaptación a los fenómenos sociales y económicos imperantes. En efecto, en un primer momento existió una desprotección total del trabajador pasando de la esclavitud a una situación de semi esclavitud con jornadas de trabajo abusivas a cambio de un salario injusto. En este contexto se dan las primeras luchas de la clase trabajadora por alcanzar derechos mínimos que le permitan llevar una vida más decorosa (Saavedra, 2016).

El derecho al trabajo, es un derecho fundamental recogido por nuestra Carta Magna en su artículo 22°, donde señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; así mismo, el derecho bajo comentario se encuentra reconocido a nivel internacional en diversos instrumentos normativos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador, entre otros (Ortega, 2016).

El estado peruano reconoce el derecho al trabajo como base de bienestar social y realización de la persona. El derecho al Trabajo regula toda forma de prestación de servicios, y de manera muy particular, está referida a "aquél desempeño del ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada" (Neves, 2000).

Por otra parte, 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. La importancia de la justicia organizacional está asociada a la

percepción que los trabajadores tienen con respecto a la equidad de muchas prácticas organizacionales que provocan un impacto directo en el desempeño del trabajador y en los resultados de la organización (Patlán, Flores, Martínez, & Hernández, 2014).

La justicia organizacional se define como las percepciones que tienen los trabajadores con respecto a lo que es justo y lo que es injusto dentro de la organización en la que laboran (Omar, 2006). En esta definición se incluyen diferentes tipos de justicia organizacional tales como justicia en la distribución de recursos y resultados, justicia en los procedimientos establecidos en la organización para efectuar dichas distribuciones, la justicia interaccional o trato justo a los trabajadores y la justicia informacional o disponibilidad a la información para el desempeño del trabajo.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali, durante el periodo 2017.

Ante ello la investigación se ha dividido en cinco capítulos para mejora de su comprensión:

La primera parte comprende la descripción del problema, objetivos, hipótesis, variables, la justificación, la viabilidad y limitaciones.

La segunda parte encontramos el marco teórico, el cual incluye los antecedentes, las bases teóricas para el sustento de dicho tema, las definiciones conceptuales y bases epistémicas.

En la tercera parte se encuentra compuesto por la metodología de la investigación, como tipo de estudio, método de estudio, población y muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos.

En la cuarta parte se hace referencia a los resultados de la investigación con su respectiva comprobación de hipótesis y en el último y quinto capítulo se muestra la discusión de los resultados. Finalmente, como en toda investigación se presentan las conclusiones y las sugerencias. También se incluyen las bibliografías y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

La falta de acceso a la justicia es uno de los problemas más graves en nuestro continente, pues frustra el ejercicio real de la ciudadanía y, por lo tanto, debilita el estado democrático de derecho en nuestras naciones (Instituto de Defensa Legal y Fundación Debido Proceso Legal; 2010).

La administración de justicia es un servicio muy importante que todo Estado democrático tiene la obligación de prestar a sus ciudadanos; tan importante como la educación, la salud, la inclusión social, y debe proporcionarla en condiciones de modernidad y eficiencia. Incluso se ha acuñado la expresión “justicia democrática”, entendiéndose por ésta la enfocada en función del ser humano y que se caracterice por su “independencia, acceso, transparencia, participación ciudadana y tutela judicial efectiva”, precisándose “que sin estos elementos interactuando entre sí, no se puede hablar de una administración de justicia de calidad.” (Mora, 2007)

La administración de justicia laboral en la mayoría de los países de América Central necesita una importante modernización y fortalecimiento, como parte de la tarea de construcción de un sistema democrático de relaciones laborales basado en el concepto de trabajo decente, así como del afianzamiento de la democracia y de la gobernabilidad de los países (OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2011).

El acceso efectivo a la justicia representa el derecho humano más importante en un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar y no sólo proclamar derechos (Capelletti y Garth, 1996). La doctrina mayoritaria define el derecho de acceso a la justicia como: “El derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto.” (Carnelutti, 1971)

Así, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en los códigos y leyes del trabajo se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia de verdad. El proceso es el método por el cual se cumple la función que los jueces tienen encomendada de administrar justicia, que es un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a sus ciudadanos que trabajan y que hacen empresa (Devis, 1997).

No obstante, en muchos de países de América Latina el proceso laboral por lo general está lejos de ser eficaz al incurrir en dilaciones indebidas que ocasionan su extensa duración, aunque hay muchos progresos que se han efectuado gracias a los procesos de modernización actualmente en marcha. No obstante, el proceso continúa siendo lento, caro y no soluciona oportunamente las controversias jurídicas que se presentan en el ámbito de las relaciones de trabajo (OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2011).

La mejora de la justicia laboral es un tema que genera un amplio consenso en la sociedad, no interesando sólo a trabajadores, gobiernos, poderes judiciales, académicos; los empleadores también están interesados en una justicia laboral célere y efectiva pues a ellos tampoco les interesa la lentitud de los procedimientos judiciales. Las empresas están hechas para producir bienes y

servicios y para obtener utilidades; no les interesa tener un problema social enquistado en sus operaciones ni tener conflictos latentes con sus trabajadores. La eficiencia y productividad de las empresas están ligadas con un buen clima laboral; un trabajador satisfecho por el cumplimiento de sus derechos es un trabajador más eficiente y productivo (OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2011).

El Perú es uno de los países con la legislación más rígida en materia laboral y contrataciones. Al respecto, el socio del área laboral de PwC, César Puntriano citado en Guardia (2016), identificó diez problemas que enfrentan los trabajadores peruanos a partir de la experiencia: 1.- Lo que menos se cumple en Perú es el pago de horas extras y esto ocurre por la carencia de un adecuado control del tiempo de trabajo del personal; 2.- Otro problema identificado está relacionado con las vacaciones ante la carencia de un adecuado sistema de gestión del descanso remunerado de los colaboradores; 3.- Se suma la práctica de algunas empresas que contratan a sus trabajadores por recibos por honorarios; 4.- La siguiente está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo; 5.- Otro problema es la existencia de trabajadores en la planilla de la empresa cuyos ingresos son abonados parcialmente en planilla y la otra mitad fuera de ella; 6.- Se suma los contratados temporales dado que existen empresas que hacen uso intensivo de los contratos a plazo fijo por lo que sus trabajadores tienen contratos mensuales; 7.- En tanto que los colaboradores con discapacidad física no están siendo contratados como dispone la ley dado que la normativa no impone a las empresas la obligación de emplear a personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% el total de sus trabajadores; 8.- Otro problema está relacionado a las prácticas profesionales; 9.- “Enumeraría como noveno problema

que aún persisten empleados que perciben sueldos menores a la canasta básica; y 0.- Para el especialista el gran problema es la informalidad que afecta a 2,5 millones de peruanos según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otro lado, cabe señalar que la justicia organizacional está relacionada de forma positiva y negativa con distintas variables que inciden en la conducta y actitudes de los trabajadores. Por ejemplo, existe evidencia que la justicia organizacional está relacionada de forma negativa con las intenciones de abandono (Loi, Yang & Diefendorff, 2009), burnout (Van Dierendonck, Schaufeli & Buunk, 2001) y la tensión psicológica (Francis & Barling, 2005). Del mismo modo, existe evidencia que demuestra que la justicia organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo (Moorman, 1991), la confianza organizacional y el apoyo (DeConinck, 2010) y el engagement en el trabajo (Moliner, Martínez- Tur, Ramos, Peiró & Cropanzano, 2008).

Rodríguez, Salanova y Martínez (2014) afirman que la justicia organizacional puede ser considerada un buen predictor del engagement en el trabajo, el cual se entiende es un indicador del bienestar de los empleados. Al mismo tiempo, se pone de manifiesto el rol mediador del engagement entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. Es decir, cuando las personas sienten que son tratadas de forma justa, darán la milla extra por la organización, sus compañeros y sus clientes.

Por último, de acuerdo con Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), la justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores, por ejemplo mayor confianza y compromiso organizacional, mejora en el desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos. Así también, según lo señala De Boer, Bakker,

Syroit y Shaufeli (2002), cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente se producen actitudes positivas hacia el trabajo, los superiores y la organización. De lo contrario, cuando el trabajador percibe que recibe un trato injusto se generarán tensiones, desmotivación e, incluso, insatisfacción laboral.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El estudio se justificó debido a que la justicia organizacional y los derechos laborales son conceptos de mucho interés entre los abogados, ya que denota la igualdad de oportunidades y resultados para todas las personas. La presente investigación tiene por objetivo el poder determinar la relación significativa entre la justicia organizacional y los derechos laborales.

Desde el punto de vista práctico, la investigación ofrece un esquema de referencia para la construcción de estrategias de intervención que busquen mejorar el sentido de los derechos laborales y de la justicia organizacional, dando lugar a través de la propuesta de mecanismos de intervención aplicables desde el sentido del derecho.

Y, la importancia de estudiar la justicia organizacional radica en el impacto que las percepciones de justicia tienen sobre los individuos y los resultados organizacionales. La justicia organizacional ha sido usada para predecir una amplia gama de conductas y actitudes que inciden en el éxito de las organizaciones: satisfacción laboral, desempeño, intención de abandono, rotación, compromiso, etc. El valor de la justicia estriba en que si los individuos creen que están siendo justamente tratados, esa creencia hará que se mantenga actitudes positivas hacia el trabajo, los jefes o supervisores y hacia la propia organización. Si por el contrario consideran que están siendo injustamente

tratados, tal percepción terminará generando tensiones, desmotivación e insatisfacción.

1.3 VIABILIDAD.

El estudio de este problema fue políticamente viable, por la perspectiva que tuvo esta investigación en el campo del derecho laboral.

También fue viable el estudio con el diseño planteado en el tiempo previsto.

1.4 LIMITACIONES.

Nuestra principal preocupación de la investigación fue de carácter económico y financiero, ya que el gasto fue por recursos propios.

1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.5.1. PROBLEMA GENERAL:

Por lo expuesto se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017?

1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia distributiva y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017?
- ¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia procedimental y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017?

- ¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia interpersonal y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017?
- ¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia informativa y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017?

1.6 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

a. Objetivo General:

- Determinar la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

b. Objetivos Específicos:

- Establecer la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia distributiva y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.
- Evaluar la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia procedimental y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.
- Medir la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia interpersonal y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.
- Valorar la relación entre la justicia organizacional en la dimensión justicia informativa y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

1.7 HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.

a. HIPÓTESIS GENERAL:

Ha: La justicia organizacional se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

a. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Ha₁: La justicia organizacional en la dimensión justificativa distributiva se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

Ha₂: La justicia organizacional en la dimensión justificativa procedimental se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

Ha₃: La justicia organizacional en la dimensión justificativa interpersonal se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

Ha₄: La justicia organizacional en la dimensión justificativa informativa se relaciona con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

1.8 VARIABLES.

a. IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLES:

VARIABLE DEPENDIENTE

Derechos laborales.

VARIABLE INDEPENDIENTE

La justicia organizacional.

b. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES:

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | TIPO DE VARIABLE | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------------------|---|---|------------------|--------------------|
| VARIABLE DEPENDIENTE: | | | | |
| Derechos laborales | Protección al trabajo | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Fomento del Empleo | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Principio de igualdad y no discriminación | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Salario social | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Formación profesional | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Sindicación, negociación colectiva y huelga | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | Participación de los trabajadores en la Empresa | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| | La estabilidad laboral | Alto nivel Nivel medio Bajo nivel | Cualitativa | Ordinal |
| VARIABLE INDEPENDIENTE: | | | | |
| La justicia organizacional | Justicia distributiva | Alta Media Baja | Cualitativa | Ordinal |
| | Justicia procedimental | Alta Media Baja | Cualitativa | Ordinal |
| | Justicia interpersonal | Alta Media Baja | Cualitativa | Ordinal |
| | Justicia informativa | Alta Media Baja | Cualitativa | Ordinal |
| VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN: | | | | |
| Edad | Única | En años | Cuantitativa | De razón |
| Sexo | Única | Masculino Femenino | Cualitativa | Nominal |
| Estado civil | Única | Soltero Casado Conviviente Divorciado Viudo | Cualitativa | Nominal |
| Grado de instrucción | Única | Primaria completa Secundaria incompleta Secundaria completa Superior técnico incompleta Superior técnico completa Superior | Cualitativa | Ordinal |

| | | | | |
|---|-------|--|--------------|----------|
| | | universitario incompleta Superior universitario completa | | |
| Tamaño de la empresa | Única | Menos 10 trabajadores 10 a 49 trabajadores 50 a 249 trabajadores Más de 250 trabajadores | Cualitativa | Ordinal |
| Años de servicio | Única | En años | Cuantitativa | De razón |
| Sector de los servicios en el que trabaja | Única | Comercio/Servicios Educación Salud Transporte Hostelería (turismo) Industria Entidades financieras Otro | Cualitativa | Nominal |
| Condición laboral | Única | Nombrado Contratado | Cualitativa | Nominal |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Se asumieron como antecedentes las siguientes revisiones:

En Colombia, Peña y Durán (2016) exponen los resultados de una revisión documental de los conceptos de justicia organizacional, desempeño laboral en relación al colectivo de personas en situación de discapacidad. La pesquisa se efectuó en bases de datos bibliográficas de acceso abierto y restringido a textos completos y referenciales en línea, textos impresos en bibliotecas de instituciones de educación superior. Los hallazgos fundamentan la evidencia del nivel de incidencia que tienen las acciones de las empresas en las percepciones de justicia organizacional de sus empleados y la relación que existe entre estas y el desempeño laboral. Sin embargo, esta correlación ha sido establecida en trabajadores sin limitaciones o restricciones en sus funcionamientos, pero no en empleados con alguna situación de discapacidad y menos aún en el contexto colombiano.

También, en Colombia, Rodríguez, Salanova y Martínez (2014) (1) ponen 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. 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 Partial Least Squares apoyan nuestra hipótesis: el engagement media en su totalidad la relación entre justicia y comportamientos de ciudadanía

organizacional. 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 de los comportamientos de ciudadanía organizacional.

En México, Ortega y Vega (2013), llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar los efectos de la responsabilidad social corporativa en la justicia organizacional y en la satisfacción de los empleados de una empresa manufacturera. Para poner a prueba las hipótesis del estudio se utilizó un estudio correlacional y un diseño transversal. El análisis de los datos se realizó sobre 102 trabajadores de una empresa manufacturera de llantas para automóviles, que contestaron un cuestionario de manera voluntaria y anónima. Los resultados revelaron una relación positiva entre la responsabilidad social corporativa, la justicia organizacional y la satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren la importancia de considerar el papel de la responsabilidad social corporativa y la justicia organizacional, como elementos claves para la satisfacción de los empleados en la organización, lo que podría conducir a su vez a un mayor rendimiento de los mismos.

En España, Zoghbi y Caamaño (2011) examinan el impacto de la justicia organizativa (JO) sobre tres dimensiones identificadas por Seeman (1959) de la alienación laboral (AL): a saber, sentimientos de powerlessness o de impotencia en el trabajo, meaninglessness o falta de sentido y self-estrangement o desarraigo. Se argumenta que las percepciones de los tres tipos habituales de justicia organizativa—procedimental (JP), distributiva (JD) e interpersonal (JI)—podrían conducir a los empleados a percibir a su organización como ilegítima y carente de valores y, por tanto, a perder su identificación y sentirse ajenos y alienados de la misma (AL). Mediante el análisis de ecuaciones estructurales (SEM) se identificó una relación negativa y significativa entre la justicia

organizativa (JO) y los sentimientos de alienación laboral (AL) pero sólo en el caso de la justicia distributiva (JD) y, en particular, con las dimensiones powerlessness y meaningfulness. Los hallazgos sugieren que políticas para monitorizar el grado de justicia percibida de las recompensas en el trabajo (JD) pudieran erigirse en eficaces para combatir la alienación del empleado (AL) y, por ende, sus reconocidos efectos adversos sobre el trabajo.

Chávarry (2017) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017. La metodología de la investigación fue de tipo básico. Siendo de nivel descriptivo, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Nuestra población estuvo formada por 49 servidores administrativos del SENAMHI. El tipo de muestra fue probabilístico aleatoria conformada por 32 servidores. La primera variable justicia organizacional, medida por evaluación de dicha variable por medio de un instrumento, acoplada y enmarcada a la realidad del estudio; la variable compromiso laboral que es la segunda variable del estudio también tuvo el mismo trato científico. Concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI.

Y, en el Perú, Quezada (2016) realizó un estudio que tuvo por objetivo de establecer la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). Para cumplir con el fin de estudio propuesto, se aplicó un total de 400 encuestas entre el personal docente y administrativo de la planta titular de la UTMACH con una trayectoria superior a los tres años de permanencia. El tipo de investigación es

estadístico-descriptiva y exploratoria. La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.939, lo que significa una elevada confianza en los datos recopilados. Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una de las fases de la gestión administrativa difiere, pues en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable para el personal administrativo no generaba ningún efecto. Tal es el caso de la organización, y en la planificación existe cierto nivel de incidencia pero prácticamente es incipiente; es decir, el talento humano no manifiesta mayor interés ante los cambios suscitados en esta fase. En cuanto a la dirección, el patrón se repite de modo similar al de la planificación en vista de que la apreciación de los profesores cambia ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo resulta de poca importancia. En lo que respecta al control, no existe incidencia en la percepción del talento humano.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. JUSTICIA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. DEFINICIONES

La justicia organizacional es un área de estudio del comportamiento organizacional que se centra en las percepciones de justicia que tienen lugar en el ámbito de trabajo de las personas (Lin y Tyler, 1988).

Greenberg (1990) define la justicia organizacional como la percepción del empleado sobre la equidad en el lugar de trabajo.

De acuerdo con Niehoff y Moorman (1993), la justicia organizacional se define como el conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en

términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a: a) la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores [Justicia distributiva], b) el trato que reciben los empleados [Justicia interaccional o de relaciones], y c) las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con los trabajadores [Justicia procedimental o de procedimientos].

La justicia organizacional se refiere al grado en que un elemento del ambiente de la organización es percibido como justo, de acuerdo con una cierta norma o estándar (Cropanzano, Rupp, Mohler y Schminke, 2001).

Colquitt (2001) indica que la justicia organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben los eventos organizacionales como justos.

La justicia organizacional hace referencia a las percepciones de los empleados sobre lo que es justo o injusto dentro de la organización a la que pertenecen, si han sido tratados equitativamente, y cómo los aspectos que tienen en cuenta en su evaluación, influyen en otras variables relacionadas con el trabajo (De Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli, 2002; Moorman, 1991).

La justicia organizacional se ha asociado reiteradamente con actitudes y conductas positivas en el trabajo, mientras que la injusticia suele conducir a reacciones negativas (Cohen-Charash y Spector, 2001; Cropanzano y Greenberg, 1997).

2.2.1.2. DIMENSIONES

Una de las aproximaciones más completas en el estudio de la justicia es la de Colquitt (2001), quien ha encontrado evidencias sólidas de la existencia de las cuatro dimensiones propuestas por Greenberg (1993), denominadas justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa.

a) Justicia Distributiva

Greenberg (1993) define la justicia distributiva como la percepción de justicia sobre los recursos recibidos en las organizaciones, así las personas que trabajan pueden experimentar una sensación de injusticia cuando sienten que no son tratados con equidad.

Para Moorman (1991) la justicia distributiva es percibida respecto a diferentes aspectos del trabajo: nivel de salario, horario de trabajo, carga de trabajo y asignación de responsabilidades.

En opinión de Messick y Cook (1983) citado por Arboleda (2009) la justicia distributiva se relaciona con la percepción de un resultado justo teniendo en cuenta la inversión inicial. El concepto surge en la década de los cincuenta cuando los empleados manifestaron su preocupación por la distribución salarial y se define como costo y esfuerzo que toma solucionar un problema o como el cálculo de los beneficios recibidos dado el costo del servicio/producto o como el trato igualitario a los consumidores (Maxham y Netemeyer, 2002; McCollough, 2000).

b) Justicia procedimental

Greenberg (1993) define la justicia procedimental como la imparcialidad de los medios por los cuales se toma una decisión de asignación de recursos. De acuerdo con Leventhal, Karuza y Fry (1980) los procedimientos son susceptibles de ser considerados justos si se ajustan a seis elementos: deben ser coherentes, libres de prejuicios, precisos, corregibles, deben representar a todos los problemas y deben prevalecer sobre la base de las normas éticas.

Para Moorman (1991) la justicia procedimental es definida como el grado en el cual se toman las decisiones en el trabajo e incluyen mecanismos que

aseguren la obtención adecuada de información, la posibilidad de expresión del trabajador y la existencia de procesos de retroalimentación.

c) Justicia Interpersonal

Este tipo de justicia hace alusión la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento en donde el cómo de la interacción cobra relevancia. Se refiere entonces al grado en que las personas consideran que son tratadas con cortesía, el apoyo, la dignidad, la colaboración, la retroalimentación, la concesión de permisos, el reconocimiento, estímulos y respeto, especialmente por parte de las autoridades y de aquellos encargados de la ejecución de las tareas (Mladinicy e Isla, 2002).

d) Justicia informativa

Alude a los juicios relacionados con la posibilidad de recibir información clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas, de parte de personas con autoridad. Particularmente en lo referente al porqué de la toma de ciertas decisiones, de la implementación de los procedimientos o el porqué de la distribución: “Estos juicios dependen en gran medida de las estrategias comunicativas de la organización, pero también de la competencia y la oportunidad con que los líderes se comunican con sus equipos de trabajo y de su grado de participación en los asuntos centrales de la vida de la organización” (Mladinicy e Isla, 2002).

La información que recibe una persona en su organización sobre la manera como debe hacer su trabajo, las expectativas que tiene la organización sobre el mismo, la percepción de su desempeño, los conductos regulares, las normas, políticas y procedimientos, entre otros, determina en gran medida la calidad de su trabajo (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010). Este tipo de justicia está estrechamente ligado a la facilitación de apoyos en personas con

alguna discapacidad para que puedan acceder a esta información, lo cual sugiere un reto a la creatividad de las empresas y a la diversificación de sus procesos de comunicación.

2.2.2. DERECHOS LABORALES

2.2.2.1. DEFINICIONES

El fundamento constitucional del derecho al trabajo, se encuentra en el artículo 22º de la Constitución Política de 1993¹, por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado (Condezo, 2012).

Como bien señala nuestra Carta Política, el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona; no obstante, la precariedad de acceso a un empleo en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella precisamente por la falta de empleo (Condezo, 2012).

Por su parte, Martins Catharino, citado por Bomfim (2011) señala que el Derecho laboral: “Es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”.

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas

¹ Artículo 22, CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”².

2.2.2.2. CONTENIDO

El Tribunal Constitucional señala dos aspectos importantes que constituyen el contenido esencial de este derecho: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”³. De lo expuesto se deduce que el Estado tiene el deber de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo digno y que además goce de cierta estabilidad laboral, por lo que ante situaciones de despido sin justificación alguna es necesaria la presencia de Estado.

Asimismo, el mismo colegiado ha señalado que “se afecta al contenido esencial del derecho del trabajo cuando a una trabajadora pública, que gozaba de estabilidad laboral, se le despide sin la observancia del procedimiento establecido por la legislación laboral de los trabajadores públicos”⁴. En efecto, al ser despedido sin mediar causa alguna o no haber señalado las causas de despido prevista en la norma evidentemente se está vulnerando el derecho al trabajo. Sin embargo, existen servidores que en la práctica se comportan como trabajadores que también ven violados sus derechos ya que tampoco tienen derecho a una estabilidad en el trabajo.

Por su parte, la doctrina internacional amplía el contenido del derecho al trabajo al señalar que el contenido de dicho derecho comprende:

“(…) garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado,

² <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>

³ STC N° 1124-2001-AA/TC. FJ. 12.

⁴ STC N° 0661-2004-AA/TC. FJ. 8

(...) salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo,

(...) Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje)” (Osorio, 1997).

2.2.2.3. PRINCIPIOS

El Tribunal Constitucional ha expresado que los Principios Laborales son: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”⁵.

Plá Rodríguez citado por Neves (2009), refiere además que: “los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa”.

De lo expuesto se desprende que los principios permiten la expansión de criterios con la finalidad de encontrar la mejor solución y una correcta aplicación de la norma, por ello resulta más que necesario su invocación en las diferentes controversias que puedan suscitarse tanto en el campo civil, penal o laboral (Condezo, 2012).

• Principio de igualdad de oportunidades.-

En términos generales, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”⁶.

⁵ STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 20.

⁶ STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 23.

Ya sea en el ámbito laboral o en otras áreas, la prevalencia de la igualdad de oportunidades debe ser un principio que sea aplicable a todo ciudadano en busca de un puesto laboral (Condezo, 2012).

- **Principio de primacía de la realidad.-**

Si bien este principio no está reconocido expresamente en nuestra Carta Política, el Tribunal Constitucional le ha otorgado el carácter de principio constitucional al haber señalado que: “el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°)”⁷.

En efecto, tal principio no se encuentra expresamente en nuestra constitución; sin embargo, el contenido esencial en dicho principio es proteger derechos fundamentales como el derecho al trabajo, y ello se da al ponderar actos o situaciones que se dan en la actividad laboral, prevaleciendo lo realizado por la persona siempre que se verifique que su estancia en él sea de manera permanente, bajo subordinación y a cambio de una remuneración, pues ello configuraría una verdadera relación laboral (Condezo, 2012).

- **Principio de progresividad laboral.-**

Entre los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional sobre la materia, destaca la referencia sobre el contenido del principio de progresividad sobre el cual el colegiado ha expresado que: “la frase [progresividad] debe interpretarse a la luz del objetivo general [...], que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los

⁷ STC N° 0689-2003.FJ. 3.

derechos de que se trata. Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga”⁸.

Si bien dicho principio no forma parte de nuestro Ordenamiento Jurídico, en aplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Política, así como el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los Tratados internacionales en materia de derechos humanos se incorporan al ordenamiento jurídico interno vía interpretativa, y siendo que el principio de progresividad laboral se encuentra contemplado en el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁹ y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁰, resulta aplicable su incorporación y uso de este principio en nuestra legislación.

Este principio compromete a los Estados partes a que las leyes adoptadas aseguren la progresividad de los derechos laborales y no a la regresividad de los mismos (Condezo, 2012).

⁸ STC N° 0029-2004-AI/TC. FJ. 52

⁹ CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. Capítulo III Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 26. Desarrollo Progresivo: Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

¹⁰ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Artículo 2.1 Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Sin perjuicio de lo dicho, Toledo (2011) citando a Barbagelata refiere además que el principio de progresividad puede ser interpretado en dos sentidos: “En un primer sentido la expresión se refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas, como admitía el artículo 427 del Tratado de Versalles... y ...en un segundo sentido la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales”.

Entendida esta situación, se asume que el Estado como protector de la sociedad y de los derechos a través de la Ley, debe velar por que el trabajador ejerza sus derechos laborales progresivamente y no permitir la involución de los mismos, toda vez que se pretenda contratar de manera ilegal a aquellos trabajadores que originariamente se regían bajo un contrato laboral para luego pasar a un régimen administrativo como es el caso de los trabajadores contratados bajo un contrato laboral de suplencia y que a raíz de una norma arbitraria ha obligado a convertir esos contratos laborales en contratos administrativos provocando la regresión de sus derechos laborales¹¹¹².

2.2.2.4. DIMENSIONES

a) El trabajo como derecho y/o deber

El trabajo como derecho

El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata por cuanto sería exigible a un sujeto en particular y dentro de una economía social de mercado, esto es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. El Estado no es un creador de empleo y los empresarios no están en la obligación de contratar. Existe libertad del mercado por lo que no

¹¹ http://www.diariolaprimeraperu.com/online/Actualidad/judiciales-paralizan-24-horas_78953.html.

¹² <http://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Lima/documentos/Pronunciamiento.pdf>.

se puede constreñir a los particulares a otorgar trabajo. No obstante, el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo. La sociedad tenderá a conseguir ese equilibrio pero no se trata de un derecho exigible frente a otro (Marcenaro, 2009).

Al hablar del derecho al trabajo debemos distinguir dos aspectos: por un lado, el derecho al acceso al trabajo y, por otro, el derecho a conservar el trabajo. En cuanto al primero, o sea el derecho a acceder al trabajo, estamos ante una norma de principio de política social. Sin embargo, tratándose del derecho a la conservación del trabajo (principio de continuidad) el trabajador tiene un derecho que se deriva de su contrato de trabajo que no puede ser afectado por el empleador, salvo medie causa justa basada en su capacidad, o conducta, o necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Convenio 158 OIT). Es un derecho derivado del contrato de trabajo y, en consecuencia, del principio de continuidad, correspondiendo al legislador establecer las causas justas que permitan rescindir el vínculo laboral. Señalar en la ley las causas de resolución es lo que permite ejercitar el derecho a conservar su trabajo o ser indemnizado. La reposición no está considerada como un derecho constitucional único ante el despido incausado. Para el profesor Jorge Toyama (2005) "(...) No existe un derecho constitucional a la reposición ante un despido incausado".

El trabajo como deber

Aunque no existe una obligación jurídica de trabajar, la gran mayoría de personas tiene la necesidad de hacerlo para poder subsistir por lo que las circunstancias de la vida misma les señala una cierta coerción. Además el

sistema jurídico otorga algunas ventajas a los que trabajan, es decir, a quienes aportan su esfuerzo para crear riqueza en la sociedad (Marcenaro, 2009).

Así, quien trabaja tendrá derecho a mayores ventajas en la protección de la seguridad social. En los sistemas de seguridad social denominados contributivos se tiene derecho a los beneficios como consecuencia de los aportes efectuados, ya sea como trabajador dependiente o independiente. Existe una estrecha vinculación entre los aportes efectuados por los trabajadores y los beneficios que pueden percibirse. Aun en los sistemas de seguridad social asistenciales sólo se tiene derecho a sus beneficios con ciertas condiciones como, por ejemplo, en países con seguros de desempleo en los que se pierde el seguro si se rechazan ofertas de trabajo adecuadas. En otros países con sistema de seguro de desempleo las prestaciones asistenciales sólo le permiten al individuo aquellas indispensables para que no se muera (Marcenaro, 2009).

Existe, por lo tanto, una coerción real que representa la necesidad de trabajar para obtener los recursos económicos que nos permitan subsistir, además de la coerción del sistema jurídico tal como en los servicios de seguridad social.

b) Protección al trabajo

La mayoría de Constituciones se refieren a la prioridad que el Estado debe darle al trabajo. Como podemos apreciar las constituciones se refieren en algunos casos a la protección al trabajo tal como aparece en cuatro constituciones europeas y once latinoamericanas. En otras se refiere a la protección a los trabajadores tal como figura en cinco constituciones latinoamericanas y cinco europeas. Es decir, el objeto materia de protección cambia según las concepciones constitucionales de los diversos países (el trabajo o los trabajadores). En cuanto al medio para dicha protección en cinco

constituciones europeas dice que es el Estado el encargado de tal protección mientras que lo mismo está consignado en nueve constituciones latinoamericanas. En otras constituciones se establece que la protección se establece por ley, en cuatro europeas y siete latinoamericanas (Marcenaro, 2009).

c) Protección a la mujer o madre trabajadora

La existencia de una legislación protectora a favor de la mujer, tiene su origen histórico, paralelo al surgimiento del Derecho del Trabajo.

Fue “(...) la máquina la que facilitó y produjo el acceso ocupacional de la mujer (...) por los abusos iniciales (...) fue surgiendo una legislación protectora (...) con cuatro manifestaciones: a) la duración máxima de la jornada de trabajo; b) los trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres; c) el descanso semanal; d) su situación, en caso de ser madres” (Martinez, 1988).

Como expresa Alonso Olea y María Emilia Casas Bahamonde (1991) “en nuestra época se plantea (...) la justificación científica de una legislación especial para el trabajo de la mujer que si (...) pudo tener razones históricas, culturales o sociales, es difícil de justificar hoy desde el punto de vista médico.”

En la actualidad “(...) se tiende más a la igualdad que a la protección (...)” y se concibe toda norma de protección laboral de la mujer, salvo las impuestas por la maternidad, como antifeministas y por tanto como discriminatorias e injustas. Con ello se busca evitar normas que, estableciendo mayores beneficios a la mujer en tanto mujer y sin mediar ninguna condición diferencial, tengan como efecto restringirles el acceso al mercado de trabajo (Alonso y Casas, 1991).

d) Protección al menor de edad

Quizá uno de los mayores objetivos de una sociedad sea el de lograr que se convierta en innecesaria la prohibición de trabajar a los menores, objetivo que es resultado exclusivo del desarrollo económico de un país.

Ante una realidad que nos muestra la necesidad imperiosa que tienen ciertos menores de edad de realizar algún tipo de actividad económica con la cual satisfacer sus necesidades y las de su familia, es el Estado quien debe a través de mecanismos administrativos y normativos, proteger de manera especial a este grupo de trabajadores, básicamente en tres rubros (Alonso y Casas, 1991):

- a) Regular los contratos de trabajo de los menores teniendo en cuenta su debilidad física, así deberá establecerse la prohibición de manipular máquinas que presenten un marcado peligro de accidente, trabajos de altura y en general todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud del menor por implicar excesivo esfuerzo físico.
- b) Tener en cuenta la particular necesidad del menor de educarse con miras a tener una profesión u oficio, debiendo evitarse aquellos trabajos que sean nocivos para su formación profesional y humana.
- c) Tener en cuenta las deficiencias de volición del menor, que lo podrían llevar a aceptar, por ejemplo, remuneraciones pequeñas en comparación a la tarea, trabajos excesivos, etc.

Además de ello, debemos distinguir en la protección estatal a los menores en que, debajo de cierto número de años (quince según el Convenio 138 de la OIT), el desempeñar cualquier trabajo está prohibido (Dieguez, 1988). Pero por encima de esos límites podemos encontrar dos tipos de trabajadores menores de edad. Los que están bajo un contrato de trabajo típico, intervenido

por las normas en función a las calidades del trabajador, y aquellos que están bajo contratos de aprendizaje y formación laboral con todos los requisitos formales y los objetivos precisos que a tales contratos informan. Es decir, conforme a nuestra legislación tenemos además de la relación de trabajo de menores los contratos de formación laboral juvenil y de prácticas pre-profesionales (Martinez, 1988).

e) Fomento del empleo (Pleno empleo)

No existe un compromiso de garantizar el pleno empleo por cuanto ello no es posible en una economía social de mercado. Empleando una redacción moderna se señala que el Estado promoverá las condiciones necesarias para fomentar el empleo (Marcenaro, 2009).

Nótese que las Constituciones que se refieren al pleno empleo no contienen el compromiso de garantizarlo sino que lo señalan simplemente, como metas u objetivos del Estado. Algunas Constituciones hablan del pleno empleo como política del Estado. El concepto de pleno empleo no implica solamente el aspecto cuantitativo al propiciar que todos los ciudadanos tengan puestos de trabajo a los cuales se pueda acceder, sino, además, que dichos puestos sean acordes con los intereses de la población (aspecto cualitativo) y que se adecuen las calificaciones profesionales a las necesidades de la estructura productiva (educación), desapareciendo las formas de subempleo (Martín, 1991).

f) Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad reconocido en todos los instrumentos jurídicos de derechos humanos es de mención especial en el derecho del trabajo. La relación de trabajo es quizá la más expuesta a tratos discriminatorios por lo que el reconocimiento del principio de igualdad tiene especial trascendencia

en esta disciplina jurídica. No obstante, es posible hacer distinciones cuando estamos frente a hechos no equiparables o justificaciones objetivas, siempre que no se asuman actitudes arbitrarias. En estas situaciones pueden establecerse diferencias pero basadas en criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En consecuencia, no atentan contra el principio de igualdad las diferencias establecidas en mérito a las calificaciones profesionales, naturaleza de la labor desempeñada, rendimiento, capacidad, etc. Sin embargo, existirá discriminación cuando se trata de establecer diferencias de trato en supuestos semejantes o cuando, tratándose de supuestos diferentes, se establecen condiciones desproporcionadas (Marcenaro, 2009).

g) Libertad y elección de trabajo

El trabajo es la actividad desarrollada por el ser humano para transformar las cosas y conferirles un valor a él inherente y factor indispensable para el desarrollo de la civilización. El trabajo importa solamente como quehacer del ser humano y se distingue del esfuerzo irracional de los animales y del movimiento de una máquina (Marcenaro, 2009).

El derecho del trabajo se estructura en torno a una relación jurídica en particular: la relación de trabajo que tiene como características la de ser humano, productivo, personal, libre, subordinado, por cuenta ajena y remunerado. El trabajo humano, productivo y personal, debe adicionalmente ser un trabajo LIBRE, es decir, realizado en el marco de una relación nacida de un libre acuerdo de voluntades: el contrato de trabajo. Nadie podrá apropiarse del trabajo de otro. Habiendo sido superadas las etapas de la esclavitud y servidumbre, la actividad objeto del derecho del trabajo debe ser prestada voluntariamente (Marcenaro, 2009).

h) Salario social

En cuanto al concepto de salario social, cabe aquí también analizar si existe un derecho efectivo de los trabajadores para percibir un salario que les permita alcanzar bienestar material y espiritual para ellos y su familia. Considero que, al igual que en el caso del derecho al trabajo, estamos ante una línea de política económico-social. La existencia de este derecho justifica los pactos que, atendiendo a la particular situación de algunos trabajadores, establece diferencias en los salarios ante similar labor, ante trabajos de igual valor o significación. Me refiero básicamente a las asignaciones familiares. Estas asignaciones determinan diferencias entre las remuneraciones totales de los trabajadores. No obstante, no cabe aludir a una pretendida discriminación odiosa o peyorativa. Estamos ante una discriminación plenamente aceptada por la normatividad constitucional (Marcenaro, 2009).

Establecida su naturaleza jurídica, se debe analizar el concepto de salario social. Por él entiendo aquella remuneración que, atendiendo la cantidad y calidad de trabajo prestado (carácter equitativo) cubra los requerimientos materiales de una familia de modo suficiente. Como puede verse, sin embargo, aquí es necesario tener cuidado de distinguir dos ramas del Derecho claramente diferenciadas: El Derecho del trabajo y el Derecho de la seguridad social. Para el Derecho del trabajo es una línea de política económica y social. Para el Derecho de la seguridad social, por el contrario, muchos de los supuestos que diferencian el salario puro y simple del salario social son contingencias a cubrir por el sistema de seguridad social (con su carácter de derecho progresivo) (Marcenaro, 2009).

i) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador diariamente está a disposición del empleador para prestar su labor o cumplir con las obligaciones que le señala el contrato de trabajo. Constituye el tiempo diario que un ser humano puede dedicarse a trabajar sin afectar su salud física o psicológica. Luego de muchos años de lucha se logró establecer la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Las Constituciones europeas solo mencionan directamente el tema en cinco (España, Italia, Malta, Portugal y Vaticano) señalando que la legislación establecerá el número de horas que constituye la jornada de trabajo (Marcenaro, 2009).

j) Descanso semanal, vacaciones y feriados

La necesidad de preservar una serie de bienes jurídicos y valores lleva al derecho del trabajo a establecer “descansos” y “licencias”, es decir, periodos durante los cuales el trabajador no está obligado a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Por descansos se entiende aquellos periodos de inactividad del trabajador cuya finalidad está en permitir a este recuperar sus fuerzas, y, en su caso, posibilitar una mayor unión familiar. De tal modo que se pueden tener descansos que se intercalan en la jornada de trabajo, o descansos mínimos entre jornada y jornada. Dichos descansos, como sostuve anteriormente, no son remunerados. Otros, como el descanso semanal y el descanso anual o “vacaciones” sí lo son (Marcenaro, 2009).

k) Formación profesional

El derecho a la formación profesional está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en

los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE) (Marcenaro, 2009).

l) Libertad sindical

La libertad sindical está incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA), en los de la Unión Europea (UE) y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Marcenaro, 2009).

m) Convenios colectivos de trabajo

El tema de los convenios colectivos de trabajo no está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) pero sí aparece en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y en la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo reconoce en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo pero está incluido en el Convenio 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva (Marcenaro, 2009).

n) Huelga

El derecho a la huelga figura en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas ONU, en el Protocolo de San Salvador de la Organización de Estados Americanos OEA y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea (UE). La Organización Internacional del Trabajo no lo considera en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales (Marcenaro, 2009).

o) Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no está reconocido como derecho en ninguna constitución europea y sí lo está en diez latinoamericanas. El derecho a la gestión se incluye en cuatro constituciones europeas y seis latinoamericanas. El derecho de los trabajadores a participar en la propiedad de la empresa no lo reconoce ninguna constitución europea y sólo en una latinoamericana (Marcenaro, 2009).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

- a) Contrato de trabajo.** Tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico; por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección.
- b) Desarrollo institucional.** Es un ámbito o dimensión de las organizaciones que tienen como finalidad el fortalecimiento de las capacidades, la organización de las estructuras y la regularidad de funcionamiento y las relaciones y vínculos internos y externos. Apunta a fortalecer las condiciones de procesos de cambio sustentables e incluye al desarrollo organizacional.
- c) Empleo.** Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

- d) Ingreso Laboral o Remuneraciones al Trabajo.** Es la percepción monetaria y/o en especie que recibió u obtuvo la población ocupada por el desempeño de su trabajo. Se considera sólo el ingreso neto, es decir, la cantidad de dinero que reciben los ocupados, libre de descuentos de:
- a) En el caso de los trabajadores subordinados, el pago de impuestos, las cuotas sindicales, y las cuotas a una institución de seguridad social;
 - b) En el caso de los trabajadores independientes, los gastos de operación de la unidad económica y los impuestos.
- e) Jornada de trabajo.** Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.
- f) Justicia Organizacional.** Entendemos entonces Justicia Organizacional como las percepciones de equidad en las organizaciones.
- j) Ocupación o Trabajo.** Realización de una actividad económica, ya sea de manera independiente o subordinada.
- k) Puesto, Cargo de Trabajo u Ocupación.** Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en su trabajo, empleo u oficio.
- l) Remuneraciones.** Sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador.
- m) Sindicato.** Asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.
- n) Trabajador.** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Ley Federal del Trabajo).

2.4. BASES EPISTÉMICOS.

Respecto a las bases epistémicas de esta investigación se encuadra dentro del paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico positivista, de acuerdo a lo referido por Hurtado (2002), ya que utiliza la lógica de la verificación empírica de los hechos y sus causas, la complejidad del ser humano reducida a variables, calculando la probabilidad estadística, aplicando instrumentos codificados que permiten, tanto la tabulación como el análisis de los datos, para generar así conclusiones y recomendaciones en respuestas a los objetivos definidos, sobre la base del establecimiento de la relación entre las variables: capital humano y satisfacción laboral.

En ese sentido, la idea de un mundo justo y equitativo ha sido una cuestión que ha despertado el interés de los hombres de todas las culturas, desde tiempos remotos. Filósofos, artistas, politólogos, pedagogos, sociólogos y militantes de movimientos sociales, entre otros, coinciden en señalar que la justicia es una conquista a la que aspiran los humanos, pero precisa de la renuncia a los intereses individuales en beneficio del bien común. El tema de la justicia cobra especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales. Recientemente estudiosos de la psicología del trabajo y las organizaciones han volcado su atención hacia el debate sobre los procesos de justicia en la organización y como esta puede afectar el comportamiento, el desempeño productivo y el compromiso laboral de los empleados (Peña y Duran, 2016).

Desde los tiempos de Platón y Aristóteles los seres humanos siempre han estado preocupados por tratar de encontrar la justicia en diferentes facetas de la vida (Ryan, 1993). Existe un cúmulo de teorías sociales que pretenden brindar una explicación ontológica del concepto de la justicia, por ejemplo la teoría de la equidad (Adams, 1966), equidad en el intercambio social (Homans, 1961),

expectativas en el intercambio social (Blau, 1964), normas de distribución múltiple (Leventhal, 1976); equidad en los procedimientos de disputas (Thibaut y Walker, 1975) y la teoría del trato interpersonal (Bies y Moag, 1986). Estas teorías han permitido entender la justicia como una construcción social (Colquitt, Conlon, Weson, Porter & Ng, 2001).

Es importante mencionar que la justicia organizacional se ha estudiado como un constructo en la psicología organizacional y las investigaciones han mostrado la relación entre la justicia organizacional y varios comportamientos organizacionales (Shi, Lei, Wang y Lin, 2009). También, las actitudes hacia el trabajo, como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, se han estudiado en relación con la justicia organizacional, lo que ha permitido identificar algunas de las relaciones que existen entre ellas (Abu Elanain, 2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

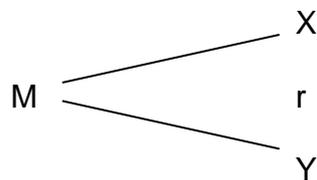
De acuerdo a las características del problema de investigación, a la formulación del problema y los objetivos definidos, el estudio fue de tipo **Correlacional**.

Según la ocurrencia de los hechos fue de tipo **Prospectivo** ya que fue necesario establecer los puentes de información actuales y de aquí en adelante.

Según el período de tiempo el estudio fue de tipo **Transversal**, porque se tuvo en cuenta un cohorte durante la investigación.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de aplicación en el trabajo de investigación fue el Diseño correlacional en el siguiente esquema:



Donde:

M = Población Muestral

X = Variable Independiente

y = Variable Dependiente

r = La relación probable entre las variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por la totalidad de trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali, que en total fueron 2500 trabajadores.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Dentro de los criterios de inclusión consideraremos:

- Trabajadores de sector servicios
- Trabajadores con tiempo de servicio igual o mayor a un año.
- Trabajadores con aceptación de consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron:

- Trabajadores por contrato de terceros
- Trabajadores con licencia de permiso.

ÁMBITO Y TIEMPO DEL ESTUDIO:

El estudio se realizó en las empresas jurisdicción del departamento de Ucayali.

El periodo del estudio fue durante el año 2017.

3.3.2. MUESTRA

UNIDAD DE ANALISIS:

Trabajadores.

TAMAÑO DE MUESTRA:

Se tuvo en cuenta una muestra no aleatoria, por conveniencia de 80 trabajadores.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.4.1. INSTRUMENTOS

a. Escala de justicia organizacional.

En este instrumento se consideraron preguntas sobre características sociodemográficas y laborales. Asimismo las preguntas referidas a la justicia organizacional, con alternativas de En muy pequeña medida, En pequeña medida, En mediana medida, En gran medida y En muy grande medida (Anexo 01).

En cuanto a la valoración mediante puntuaciones para la construcción de las categorías de esta variable y sus dimensiones, fueron:

La justicia organizacional

Alta 74 a 100

Media 47 a 73

Baja 20 a 46

Justicia distributiva

Alta 15 a 20

Media 9 a 14

Baja 4 a 8

Justicia procedimental

Alta 26 a 35

Media 16 a 25

Baja 7 a 15

Justicia interpersonal

Alta 15 a 20

Media 9 a 14

Baja 4 a 8

Justicia informativa

Alta 19 a 25

Media 12 a 18

Baja 5 a 11

b. Escala de derechos laborales.

Donde se recopiló la información referente a las características de derechos laborales con respuestas de Totalmente en desacuerdo con la opinión, Pocas veces de acuerdo con la opinión, Indiferente a la opinión, Mayormente de acuerdo con la opinión y Totalmente de acuerdo con la opinión (Anexo 02).

También, la valoración de la variable y las dimensiones fueron:

Derechos laborales

Alto nivel 110 a 150

Nivel medio 70 a 109

Bajo nivel 30 a 69

Protección al trabajo

Alto nivel 11 a 15

Nivel medio 7 a 10

Bajo nivel 3 a 6

Fomento del Empleo

Alto nivel 19 a 25

Nivel medio 12 a 18

Bajo nivel 5 a 11

Principio de igualdad y no discriminación

Alto nivel 15 a 20

Nivel medio 9 a 14

Bajo nivel 4 a 8

Salario social

Alto nivel 19 a 25

Nivel medio 12 a 18

Bajo nivel 5 a 11

Formación profesional

Alto nivel 15 a 20

Nivel medio 9 a 14

Bajo nivel 4 a 8

Sindicación, negociación colectiva y huelga

Alto nivel 11 a 15

Nivel medio 7 a 10

Bajo nivel 3 a 6

Participación de los trabajadores en la Empresa

Alto nivel 8 a 10

Nivel medio 5 a 7

Bajo nivel 2 a 4

La estabilidad laboral

Alto nivel 15 a 20

Nivel medio 9 a 14

Bajo nivel 4 a 8

3.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez, se tuvo en cuenta sobre todo la validez de contenido mediante la revisión del juicio de expertos relacionados al tema en estudio (Anexo 04).

Luego en la concordancia se utilizó el coeficiente de V de Aiken, como se muestra a continuación:

Cuadro 01. Concordancia de las respuestas de los jueces.

| Preguntas | JUECES | | | | | TOTAL ACIERTOS | V de Aiken |
|-----------|--------|---|---|---|---|-------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 2 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 3 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 4 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 5 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 6 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 7 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 8 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 9 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 10 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |
| 11 | A | A | D | A | A | 4 | 0,80 |
| 12 | A | A | A | A | A | 5 | 1,00 |

A: Acuerdos; D: Desacuerdos

Fuente. Elaboración propia

Se ha considerado:

1 = Si la respuesta es aprobado.

0 = Si la respuesta es no aprobado.

Se consideró que existe validez del instrumento cuando el valor del coeficiente de V de Aiken fuera igual o mayor de 0,80. En la valoración de los jueces ninguna pregunta obtuvo un valor inferior a 0,80; por lo cual concluimos que estos ítems presentan validez de contenido.

En la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de cronbach, donde la Escala de justicia organizacional arrojó una confiabilidad de 0,88 y la Escala de derechos laborales obtuvo una puntuación de 0,87; siendo estos valores confiables.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

Los procedimientos realizados para el desarrollo del trabajo de investigación fueron:

- a) Coordinación con los directivos de los sectores de servicios en estudio.
- b) Capacitación a encuestadores para la recolección de datos.
- c) Ejecución de prueba piloto.
- d) Recolección de datos propiamente dicho en el tiempo programado.
- e) Control de calidad de la información.
- f) Proceso de análisis e interpretación de datos.

Dentro del análisis de datos, se tuvieron en cuenta:

a. Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de interés en la posición y dispersión de la medida de los datos, de acuerdo a la necesidad del estudio.

b. Análisis Inferencial.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la Prueba correlaciones de r de Pearson para establecer la relación entre las dos variables en estudio y con una probabilidad de $p < 0.05$. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Paquete Estadístico SPSS versión 20.0 para Windows.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS.

4.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Tabla 01. Características sociodemográficas de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Características sociodemográficas | Frecuencia (n=80) | % |
|--|------------------------------|----------|
| Edad en años | | |
| 19 a 29 | 24 | 30,0 |
| 30 a 40 | 35 | 43,8 |
| 41 a 52 | 13 | 16,3 |
| 53 a 64 | 8 | 10,0 |
| Sexo | | |
| Masculino | 37 | 46,3 |
| Femenino | 43 | 53,8 |
| Estado civil | | |
| Soltero | 31 | 38,8 |
| Casado | 22 | 27,5 |
| Conviviente | 27 | 33,8 |
| Grado de instrucción | | |
| Primaria completa | 2 | 2,5 |
| Secundaria incompleta | 3 | 3,8 |
| Secundaria completa | 11 | 13,8 |
| Superior técnico incompleta | 12 | 15,0 |
| Superior técnico completa | 18 | 22,5 |
| Superior universitario incompleta | 11 | 13,8 |
| Superior universitario completa | 23 | 28,8 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

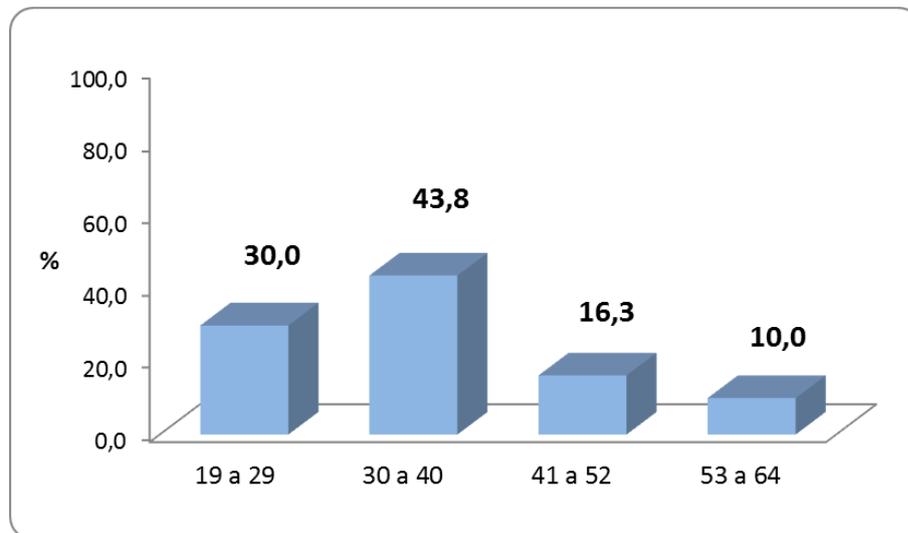


Gráfico 01. Porcentaje de trabajadores según edad en años del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En cuanto a las características sociodemográficas de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 43,8% (35 trabajadores) pertenecieron a las edades de 30 a 40 años, asimismo, el 53,8% (43 trabajadores) fueron de sexo femenino, el 38,8% (31 trabajadores) tuvieron la condición de soltero y el 28,8% (23 trabajadores) alcanzaron el grado de superior universitario completa.

Tabla 02. Características laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Características laborales | Frecuencia (n=80) | % |
|---|------------------------------|----------|
| Tamaño de la empresa | | |
| Menos 10 trabajadores | 16 | 20,0 |
| 10 a 49 trabajadores | 28 | 35,0 |
| 50 a 249 trabajadores | 25 | 31,3 |
| Más de 250 trabajadores | 11 | 13,8 |
| Tiempo laboral en años en el puesto actual | | |
| 0 a 7 | 55 | 68,8 |
| 8 a 15 | 18 | 22,5 |
| 16 a 23 | 7 | 8,8 |
| Sector de servicios en el que trabaja | | |
| Comercio/Servicios | 31 | 38,8 |
| Educación | 2 | 2,5 |
| Salud | 2 | 2,5 |
| Transporte | 2 | 2,5 |
| Hostelería (turismo) | 6 | 7,5 |
| Industria | 4 | 5,0 |
| Otro | 33 | 41,3 |
| Condición laboral | | |
| Contratado | 48 | 60,0 |
| Nombrado | 32 | 40,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

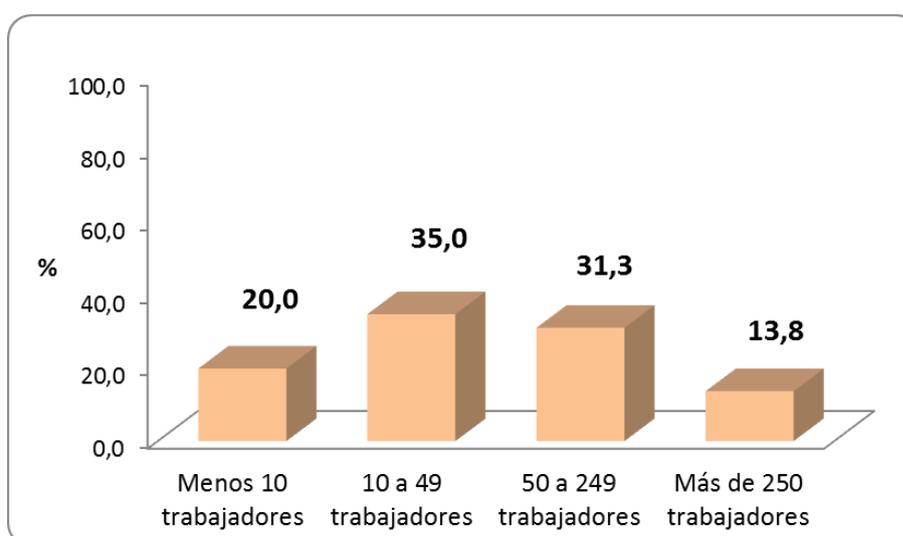


Gráfico 02. Porcentaje de trabajadores según tamaño de la empresa del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En relación a las características laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 35,0% (28 trabajadores) indicaron tamaño de la empresa entre 10 a 49 trabajadores, del mismo modo, el 68,8% (55 trabajadores) presentaron tiempo de servicio entre 0 a 7 años, el 38,8% (31 trabajadores) manifestaron sector de servicios de comercio/servicios y el 60,0% (48 trabajadores) tuvieron condición laboral de contratado.

4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL:

Tabla 03. Percepción de la justicia distributiva de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Justicia distributiva | Frecuencia | % |
|-----------------------|------------|--------------|
| Alta | 18 | 22,5 |
| Media | 47 | 58,8 |
| Baja | 15 | 18,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

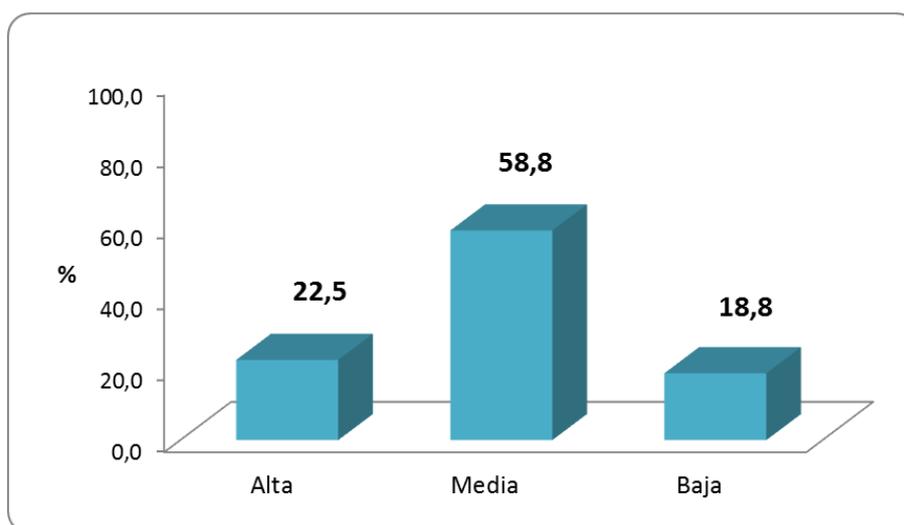


Gráfico 03. Porcentaje de trabajadores según justicia distributiva del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Respecto a la percepción de la justicia distributiva de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 58,8% (47 trabajadores) indicaron justicia distributiva media, asimismo, el 22,5% (18 trabajadores) señalaron justicia distributiva alta y en cambio, el 18,8% (15 trabajadores) manifestaron justicia distributiva baja.

Tabla 04. Percepción de la justicia procedimental de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Justicia procedimental | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Alta | 12 | 15,0 |
| Media | 54 | 67,5 |
| Baja | 14 | 17,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

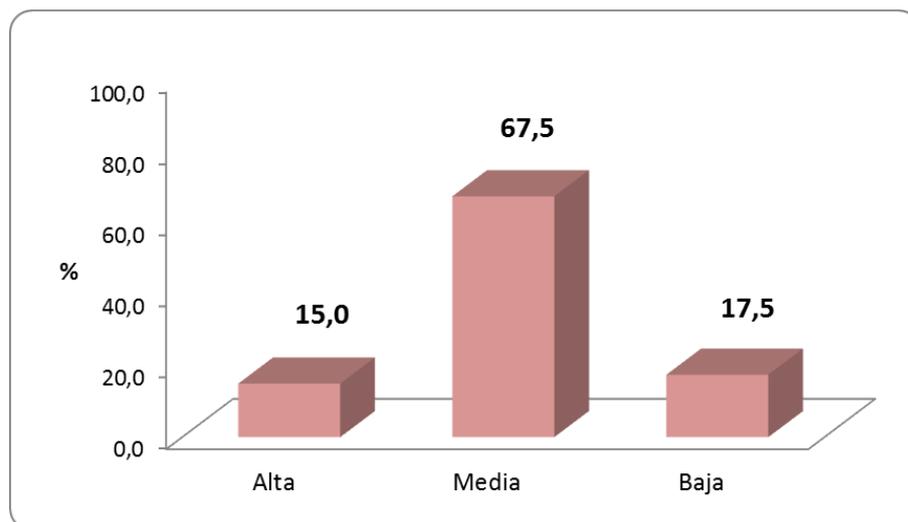


Gráfico 04. Porcentaje de trabajadores según justicia procedimental del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En razón a la percepción de la justicia procedimental de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 67,5% (54 trabajadores) declararon justicia procedimental media, por otro lado, el 17,5% (14 trabajadores) expresaron justicia procedimental baja y el 15,0% (12 trabajadores) revelaron justicia procedimental alta.

Tabla 05. Percepción de la justicia interpersonal de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Justicia interpersonal | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Alta | 34 | 42,5 |
| Media | 35 | 43,8 |
| Baja | 11 | 13,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

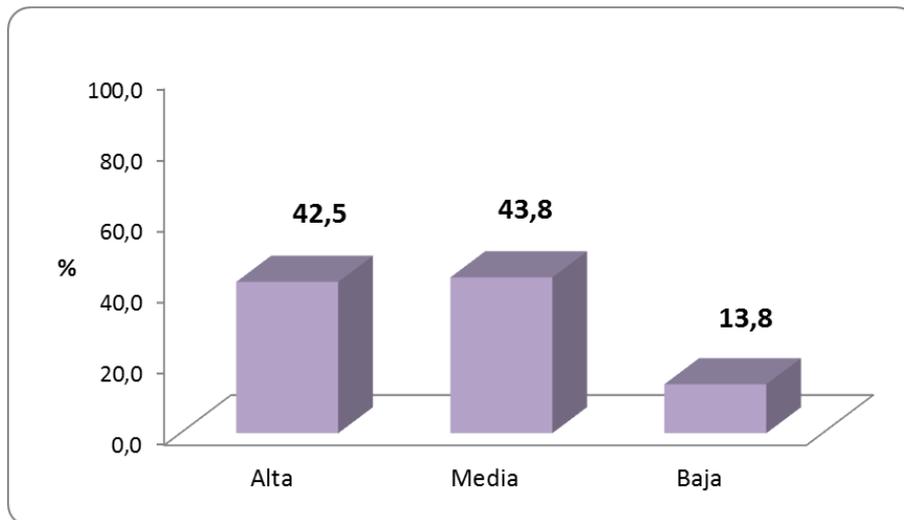


Gráfico 05. Porcentaje de trabajadores según justicia interpersonal del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Con respecto a la percepción de la justicia interpersonal de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 43,8% (35 trabajadores) expresaron justicia interpersonal media, asimismo, el 42,5% (34 trabajadores) comunicaron justicia interpersonal alta y en cambio, el 13,8% (11 trabajadores) afirmaron justicia interpersonal baja.

Tabla 06. Percepción de la justicia informativa de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Justicia informativa | Frecuencia | % |
|----------------------|------------|--------------|
| Alta | 26 | 32,5 |
| Media | 36 | 45,0 |
| Baja | 18 | 22,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

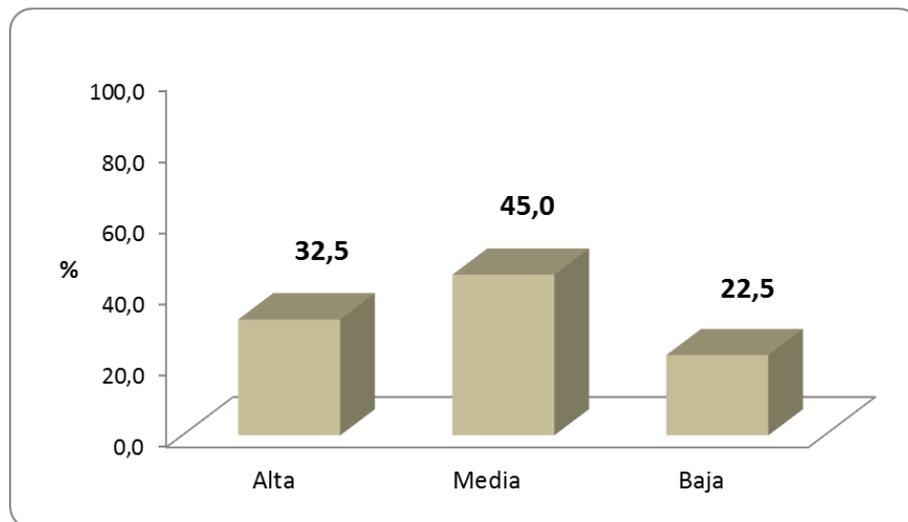


Gráfico 06. Porcentaje de trabajadores según justicia informativa del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Correspondiente a la percepción de la justicia informativa de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 45,0% (36 trabajadores) declararon justicia informativa media, asimismo, el 32,5% (26 trabajadores) señalaron justicia informativa alta y en cambio, el 22,5% (18 trabajadores) revelaron justicia informativa baja.

Tabla 07. Percepción de la justicia organizacional de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Justicia organizacional | Frecuencia | % |
|-------------------------|------------|--------------|
| Alta | 22 | 27,5 |
| Media | 44 | 55,0 |
| Baja | 14 | 17,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de justicia organizacional (Anexo 01).

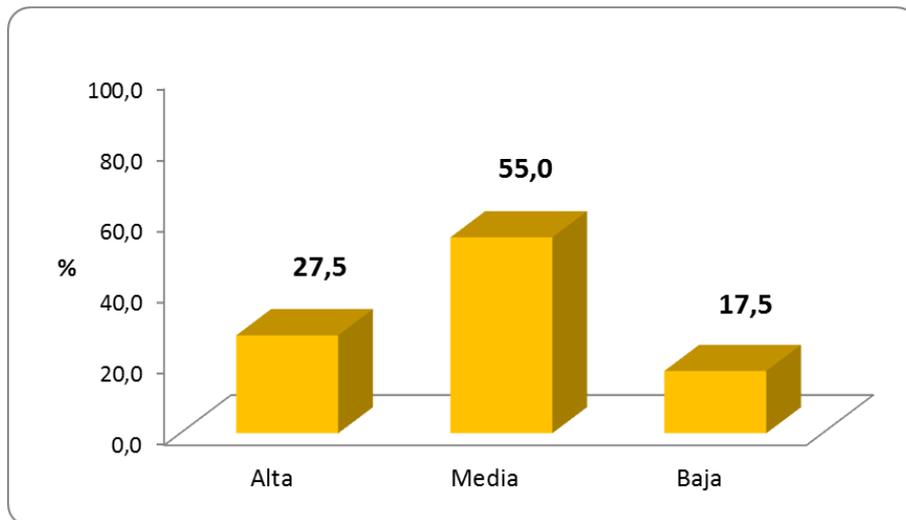


Gráfico 07. Porcentaje de trabajadores según justicia organizacional del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En general, respecto a la percepción de la justicia organizacional de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 55,0% (44 trabajadores) manifestaron justicia organizacional media, asimismo, el 27,5% (22 trabajadores) expresaron justicia organizacional alta y en cambio, el 17,5% (14 trabajadores) declararon justicia organizacional baja.

4.1.3. CARACTERÍSTICAS DE DERECHOS LABORALES:

Tabla 08. Derechos laborales en la dimensión protección al trabajo de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Protección al trabajo | Frecuencia | % |
|-----------------------|------------|--------------|
| Alto nivel | 37 | 46,3 |
| Nivel medio | 38 | 47,5 |
| Bajo nivel | 5 | 6,3 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

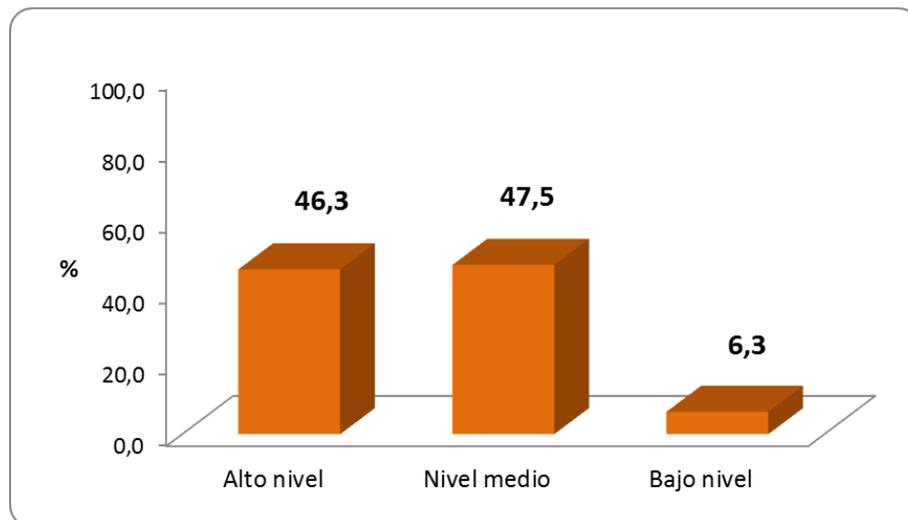


Gráfico 08. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión protección al trabajo del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Concerniente a los derechos laborales en la dimensión protección al trabajo de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 47,5% (38 trabajadores) aseguraron nivel medio, asimismo, el 46,3% (37 trabajadores) manifestaron alto nivel y por otro lado, el 6,3% (5 trabajadores) afirmaron bajo nivel.

Tabla 09. Derechos laborales en la dimensión fomento del empleo de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Fomento del Empleo | Frecuencia | % |
|--------------------|------------|--------------|
| Alto nivel | 29 | 36,3 |
| Nivel medio | 39 | 48,8 |
| Bajo nivel | 12 | 15,0 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

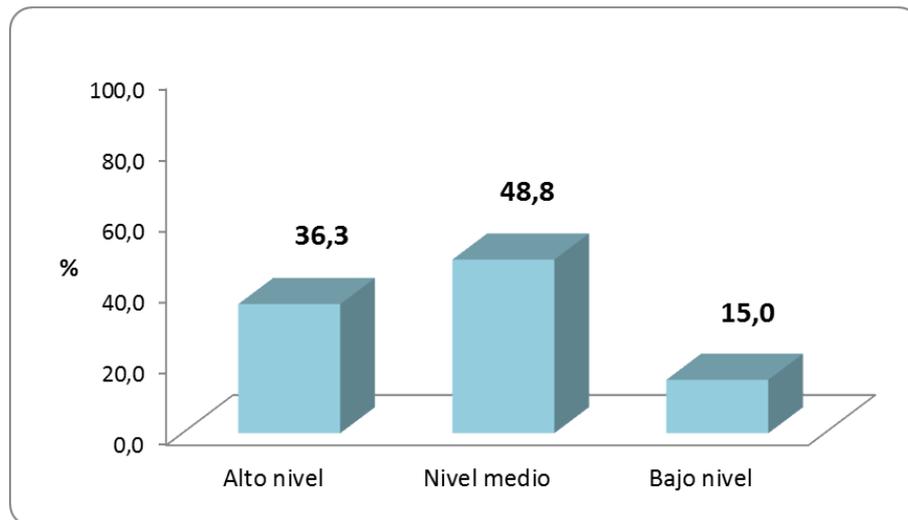


Gráfico 09. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión fomento del empleo del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Referente a los derechos laborales en la dimensión fomento del empleo de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 48,8% (39 trabajadores) manifestaron nivel medio, asimismo, el 36,3% (29 trabajadores) revelaron alto nivel y por otro lado, el 15,0% (12 trabajadores) certificaron bajo nivel.

Tabla 10. Derechos laborales en la dimensión principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Principio de igualdad y no discriminación | Frecuencia | % |
|--|-------------------|--------------|
| Alto nivel | 24 | 30,0 |
| Nivel medio | 37 | 46,3 |
| Bajo nivel | 19 | 23,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

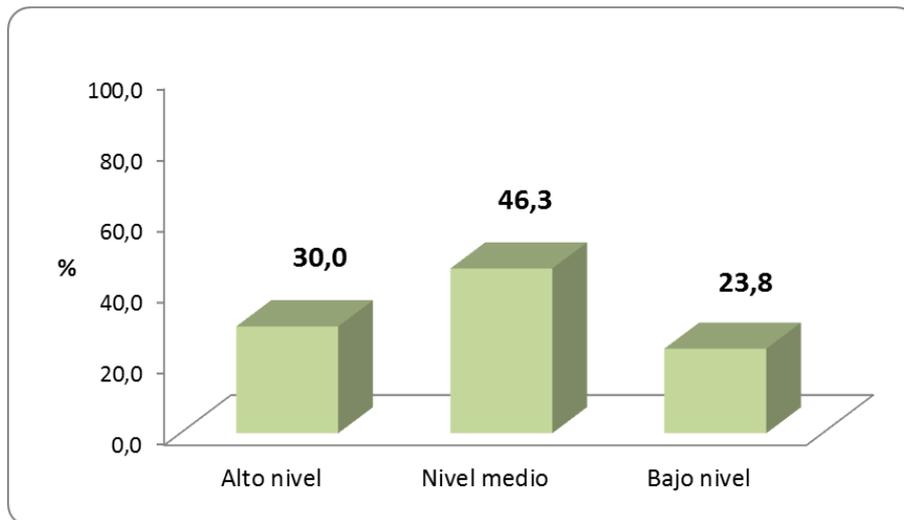


Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión principio de igualdad y no discriminación del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En lo que respecta a los derechos laborales en la dimensión principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 46,3% (37 trabajadores) informaron nivel medio, asimismo, el 30,0% (24 trabajadores) declararon alto nivel y por otro lado, el 23,8% (19 trabajadores) expresaron bajo nivel.

Tabla 11. Derechos laborales en la dimensión salario social de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Salario social | Frecuencia | % |
|----------------|------------|--------------|
| Alto nivel | 21 | 26,3 |
| Nivel medio | 36 | 45,0 |
| Bajo nivel | 23 | 28,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

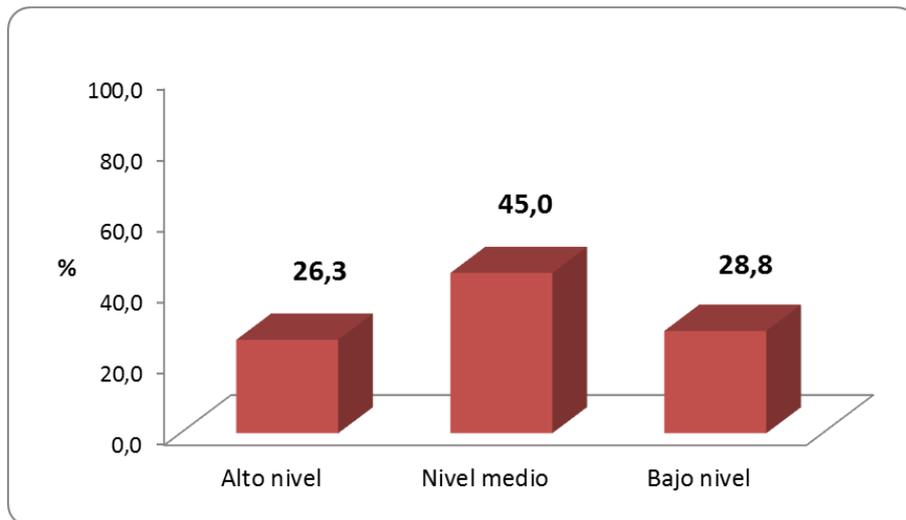


Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión salario social del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Frente a los derechos laborales en la dimensión salario social de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 45,0% (36 trabajadores) aseguraron nivel medio, en cambio, el 28,8% (23 trabajadores) manifestaron bajo nivel y el 26,3% (21 trabajadores) señalaron alto nivel.

Tabla 12. Derechos laborales en la dimensión formación profesional de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Formación profesional | Frecuencia | % |
|-----------------------|------------|--------------|
| Alto nivel | 28 | 35,0 |
| Nivel medio | 32 | 40,0 |
| Bajo nivel | 20 | 25,0 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

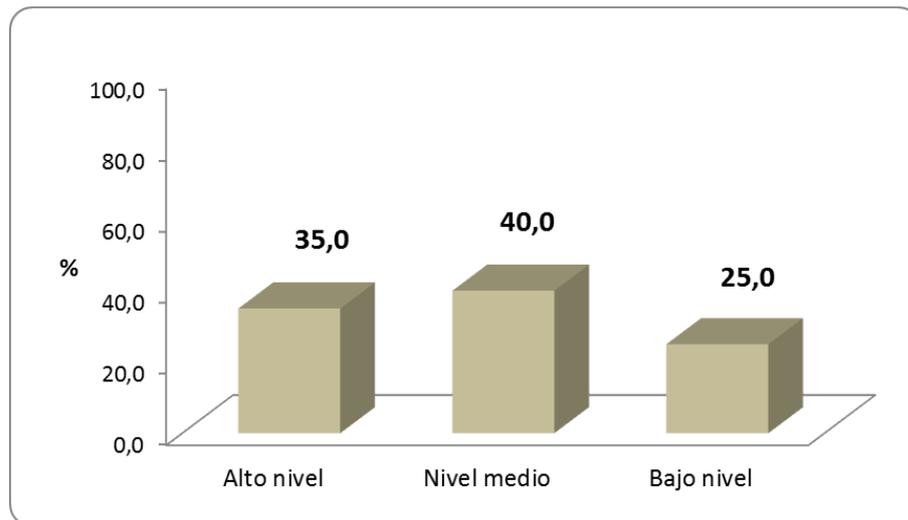


Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión formación profesional del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En relación a los derechos laborales en la dimensión formación profesional de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 40,0% (32 trabajadores) afirmaron nivel medio, asimismo, el 35,0% (28 trabajadores) expresaron alto nivel y por otro lado, el 25,0% (20 trabajadores) pronunciaron bajo nivel.

Tabla 13. Derechos laborales en la dimensión sindicación, negociación colectiva y huelga de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Sindicación, negociación colectiva y huelga | Frecuencia | % |
|--|-------------------|--------------|
| Alto nivel | 29 | 36,3 |
| Nivel medio | 33 | 41,3 |
| Bajo nivel | 18 | 22,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

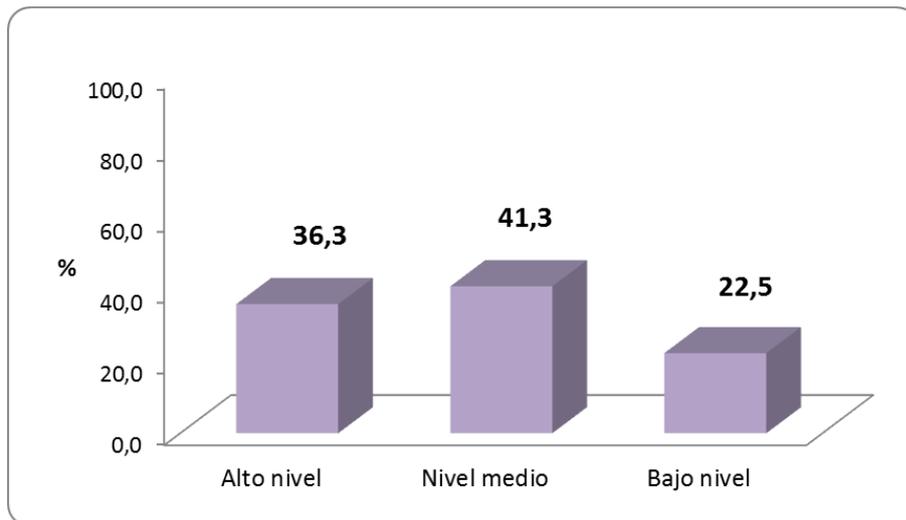


Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión sindicación, negociación colectiva y huelga del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En lo que respecta a los derechos laborales en la dimensión sindicación, negociación colectiva y huelga de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 41,3% (33 trabajadores) comunicaron nivel medio, asimismo, el 36,3% (29 trabajadores) manifestaron alto nivel y por otro lado, el 22,5% (18 trabajadores) aseveraron bajo nivel.

Tabla 14. Derechos laborales en la dimensión participación de los trabajadores en la Empresa de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Participación de los trabajadores en la Empresa | Frecuencia | % |
|--|-------------------|--------------|
| Alto nivel | 29 | 36,3 |
| Nivel medio | 30 | 37,5 |
| Bajo nivel | 21 | 26,3 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

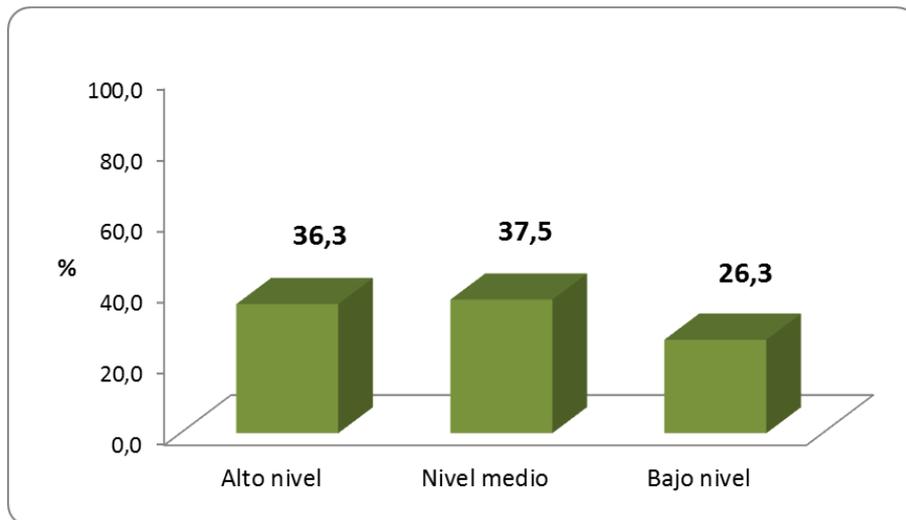


Gráfico 14. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión participación de los trabajadores en la Empresa del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Concerniente a los derechos laborales en la dimensión participación de los trabajadores en la Empresa de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 37,5% (30 trabajadores) declararon nivel medio, asimismo, el 36,3% (29 trabajadores) manifestaron alto nivel y por otro lado, el 26,3% (21 trabajadores) expresaron bajo nivel.

Tabla 15. Derechos laborales en la dimensión estabilidad laboral de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Estabilidad laboral | Frecuencia | % |
|----------------------------|-------------------|--------------|
| Alto nivel | 41 | 51,3 |
| Nivel medio | 32 | 40,0 |
| Bajo nivel | 7 | 8,8 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

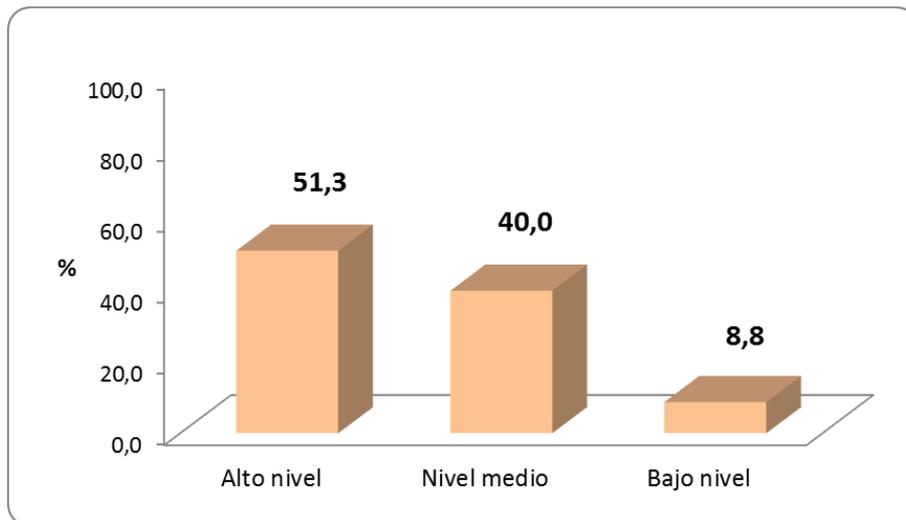


Gráfico 15. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales en la dimensión estabilidad laboral del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En razón a los derechos laborales en la dimensión estabilidad laboral de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 51,3% (41 trabajadores) aseguraron alto nivel, asimismo, el 40,0% (32 trabajadores) manifestaron alto nivel y por otro lado, el 8,8% (7 trabajadores) indicaron bajo nivel.

Tabla 16. Derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| Derechos laborales | Frecuencia | % |
|--------------------|------------|--------------|
| Alto nivel | 25 | 31,3 |
| Nivel medio | 41 | 51,3 |
| Bajo nivel | 14 | 17,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Escala de derechos laborales (Anexo 02).

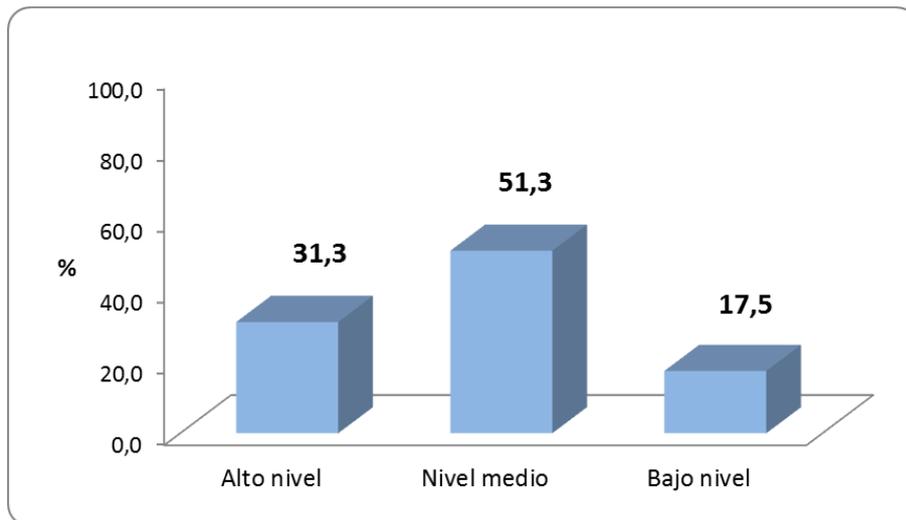


Gráfico 06. Porcentaje de trabajadores según derechos laborales del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En general, concerniente a los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró que el 51,3% (41 trabajadores) expresaron nivel medio, asimismo, el 31,3% (25 trabajadores) manifestaron alto nivel y por otro lado, el 17,5% (14 trabajadores) afirmaron bajo nivel.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS.

Tabla 17. Relación entre la justicia distributiva y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| VARIABLES | Muestra | Derechos laborales | |
|-----------------------|---------|--------------------|---------------|
| | | r de Pearson | Significancia |
| Justicia distributiva | 80 | 0,63 | 0,000 |

Fuente: Anexo 01 y 02.

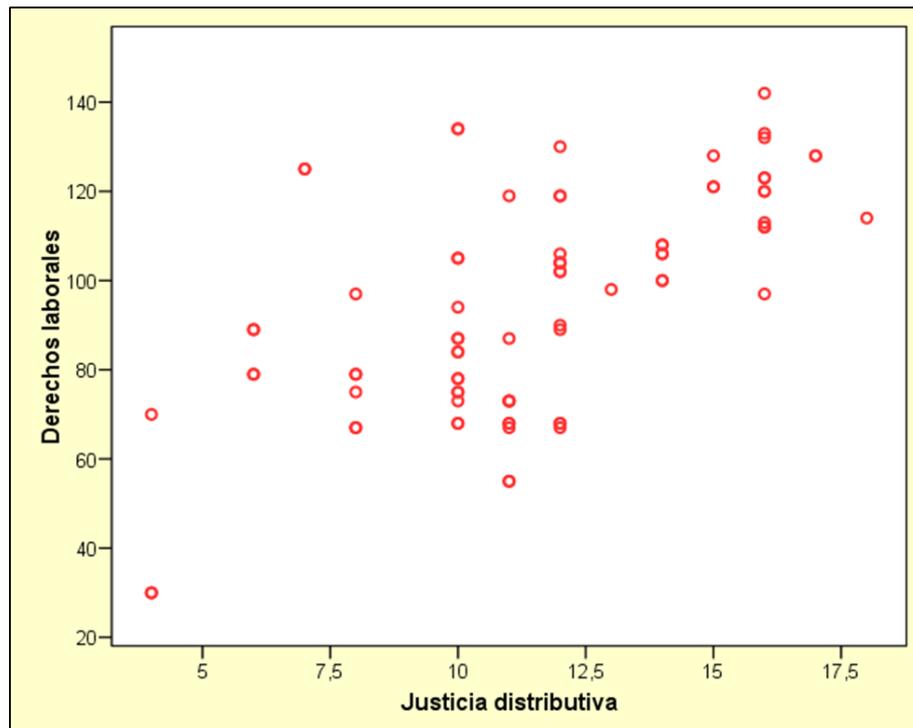


Gráfico 17. Dispersión de puntos entre la justicia distributiva y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En lo que respecta a la relación entre la justicia distributiva y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,63 y una $P \leq 0,000$, mostrando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente. En relación a la dispersión de los puntos, se observa una correlación positiva ascendente, donde podemos asumir que mientras la justicia distributiva crece también lo hacen los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Tabla 18. Relación entre la justicia procedimental y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| VARIABLES | Muestra | Derechos laborales | |
|------------------------|---------|--------------------|---------------|
| | | r de Pearson | Significancia |
| Justicia procedimental | 80 | 0,59 | 0,000 |

Fuente: Anexo 01 y 02.

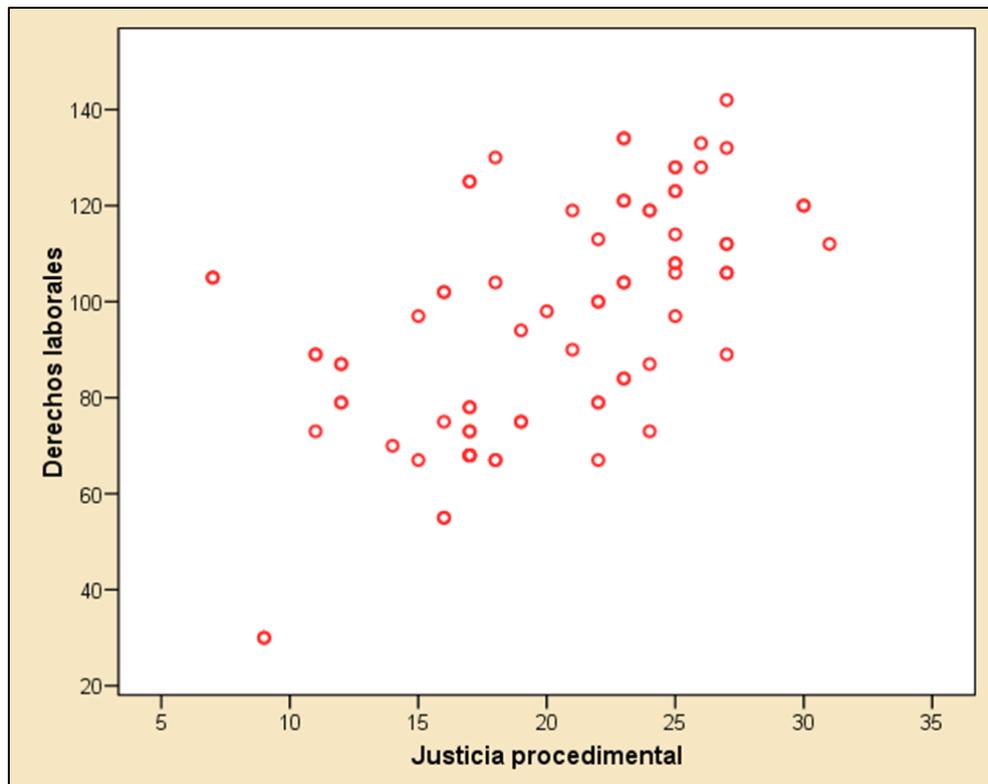


Gráfico 18. Dispersión de puntos entre la justicia procedimental y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Referente a la relación entre la justicia procedimental y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,59 y una $P \leq 0,000$, mostrando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

En relación a la dispersión de los puntos, se observa una correlación positiva ascendente, donde podemos asumir que mientras la justicia procedimental crece también lo hacen los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Tabla 19. Relación entre la justicia interpersonal y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| VARIABLES | Muestra | Derechos laborales | |
|------------------------|---------|--------------------|---------------|
| | | r de Pearson | Significancia |
| Justicia interpersonal | 80 | 0,67 | 0,000 |

Fuente: Anexo 01 y 02.

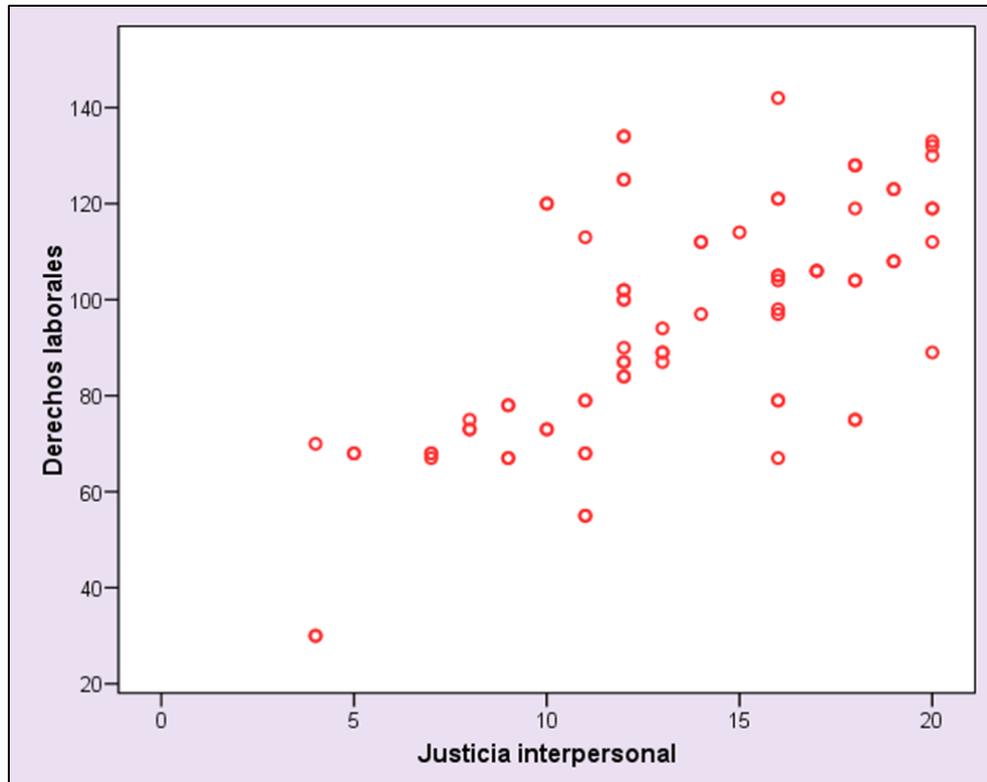


Gráfico 19. Dispersión de puntos entre la justicia interpersonal y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

En razón a la relación entre la justicia interpersonal y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,67 y una $P \leq 0,000$, mostrando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

En relación a la dispersión de los puntos, se observa una correlación positiva ascendente, donde podemos asumir que mientras la justicia interpersonal crece también lo hacen los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Tabla 20. Relación entre la justicia informativa y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| VARIABLES | Muestra | Derechos laborales | |
|----------------------|---------|--------------------|---------------|
| | | r de Pearson | Significancia |
| Justicia informativa | 80 | 0,76 | 0,000 |

Fuente: Anexo 01 y 02.

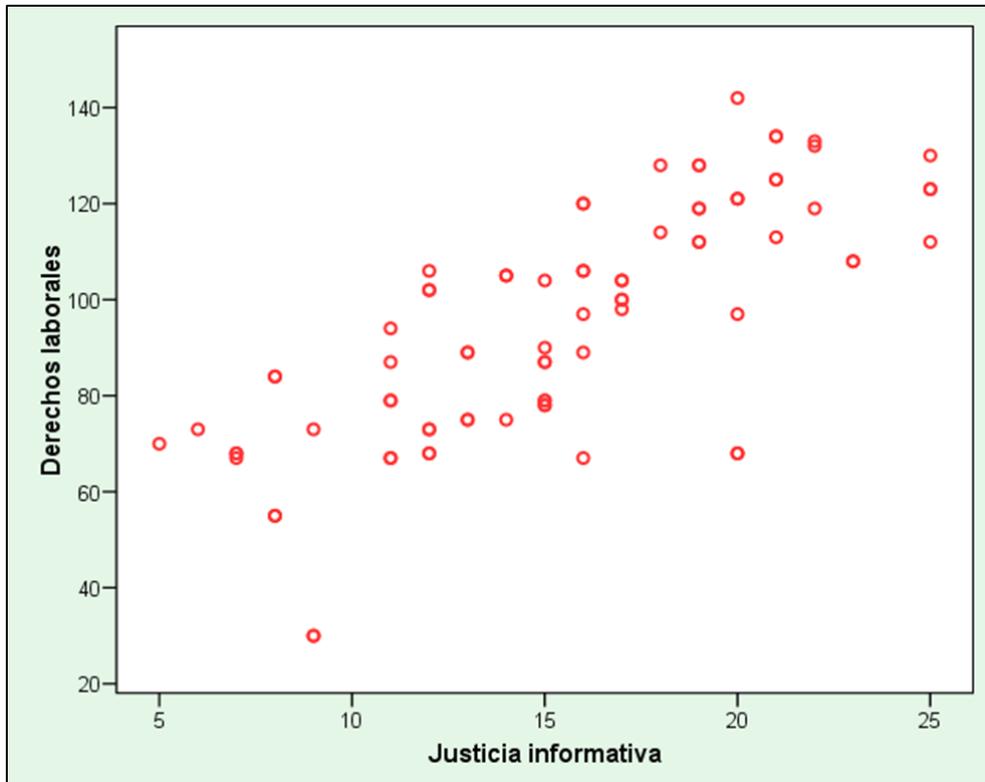


Gráfico 20. Dispersión de puntos entre la justicia informativa y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Con respecto a la relación entre la justicia informativa y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,76 y una $P \leq 0,000$, mostrando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

En relación a la dispersión de los puntos, se observa una correlación positiva ascendente, donde podemos asumir que mientras la justicia informativa crece también lo hacen los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

Tabla 21. Relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

| VARIABLES | Muestra | Derechos laborales | |
|----------------------------|---------|--------------------|---------------|
| | | r de Pearson | Significancia |
| La justicia organizacional | 80 | 0,81 | 0,000 |

Fuente: Anexo 01 y 02.

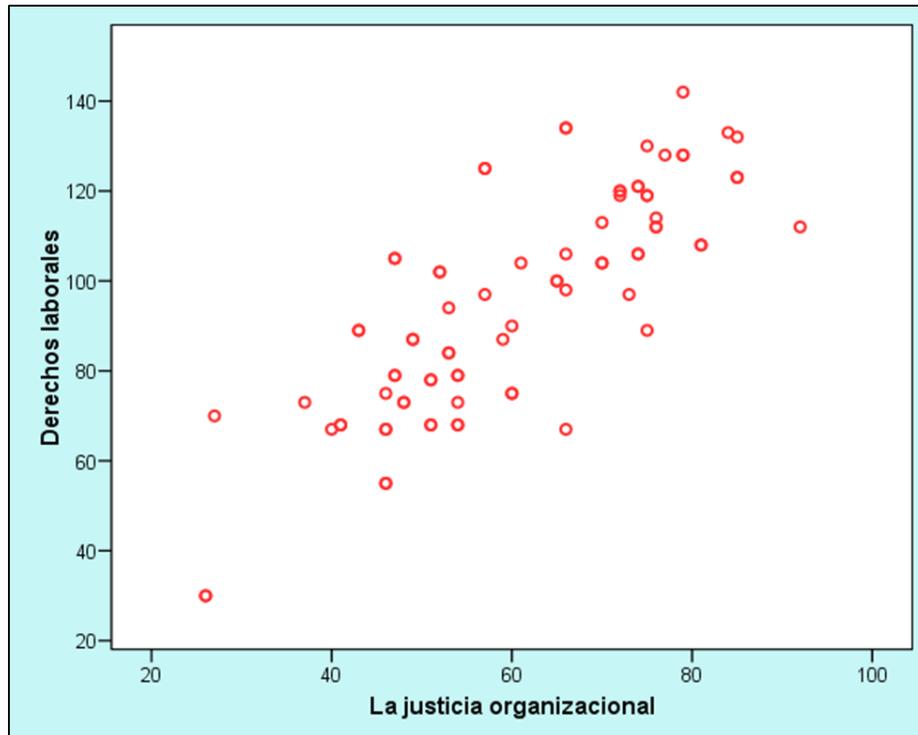


Gráfico 21. Dispersión de puntos entre la justicia organizacional y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017

Y, en general, en lo que respecta a la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios en estudio, se encontró un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,81 y una $P \leq 0,000$, mostrando significancia estadística, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

En relación a la dispersión de los puntos, se observa una correlación positiva ascendente, donde podemos asumir que mientras la justicia organizacional crece también lo hacen los derechos laborales de los trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali.

4.3. DISCUSIÓN.

La idea de un mundo justo y equitativo ha sido una cuestión que ha despertado el interés de los hombres de todas las culturas, desde tiempos remotos. Filósofos, artistas, politólogos, pedagogos, sociólogos y militantes de movimientos sociales, entre otros, coinciden en señalar que la justicia es una conquista a la que aspiran los humanos, pero precisa de la renuncia a los intereses individuales en beneficio del bien común. El tema de la justicia cobra especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales. Recientemente estudiosos de la psicología del trabajo y las organizaciones han volcado su atención hacia el debate sobre los procesos de justicia en la organización y como esta puede afectar el comportamiento, el desempeño productivo, el compromiso laboral y los derechos laborales de los empleados (Peña & Durán, 2016).

En nuestra investigación se encontró que la justicia organizacional se relaciona en forma significativa con los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios, con $p \leq 0,000$. Asimismo, los derechos laborales se relacionan significativamente con la justicia organizacional en las dimensiones justicia distributiva ($p \leq 0,000$), justicia procedimental ($p \leq 0,000$), justicia interpersonal ($p \leq 0,000$) y justicia informativa ($p \leq 0,000$).

Sin embargo, cabe señalar que no se han evidenciado estudios que hayan relacionado la justicia organizacional y el derecho laboral, por otro lado, se encontraron estudios que indican que la justicia organizacional genera impacto en variables relacionadas al derecho laboral como es el caso de la satisfacción laboral, compromiso laboral, entre otros, las cuales a continuación indicamos.

En este sentido, Chávarry (2017) demostró una correlación positiva entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral. Es decir, determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman = 0,369

entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral enfocados en el problema indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación bajo, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,009$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

Por su parte, Ríos (2017) concluyó que existe relación entre la justicia organizacional, el desempeño contextual y la satisfacción laboral; dado las correlaciones encontradas se puede contemplar que la justicia organizacional puede ser considerada como predictor en las variables dependientes, pero teniendo como aportación que particularmente la justicia interaccional y la justicia de comunicación pueden ser contempladas como predictores con mayor importancia.

Asimismo, Rodríguez, Salanova y Martínez (2014) en sus hallazgos afirman que la justicia organizacional puede ser considerada un buen predictor del engagement en el trabajo, el cual se entiende es un indicador del bienestar de los empleados.

También, Mladinic e Isla, (2002), encontraron que la percepción de justicia organizacional se verá reflejada en resultados o desempeño que incide indirectamente en las organizaciones, tal es el caso de la rotación laboral, el desempeño laboral, la satisfacción en el trabajo, entre otros.

Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) concluyeron que la justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores; por ejemplo, mayor confianza y compromiso organizacional, produce una mejora en el desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos.

García y Forero (2014) en sus resultados arrojados comprobaron la relación entre la percepción de la justicia por parte de los funcionarios y la disposición al cambio

organizacional, evidenciado en la variable de proyección y desarrollo del cambio, la cual presenta correlación con tres tipos de justicia como son la procedimental, interaccional e informativa.

Por último, en las evidencias encontradas, es pertinente resaltar que esta investigación presenta ciertas limitaciones que estudios futuros deberían considerar. Primero, todas las medidas empleadas en el estudio fueron escalas respondidas por los trabajadores de la empresa. Si bien estas medidas son válidas y fiables para evaluar la justicia organizacional y el derecho laboral, estudios posteriores podrían optar por la triangulación de métodos y utilizar técnicas de evaluación complementarias como entrevistas, observación conductual, etc. Segundo, se utilizó un diseño de investigación transversal, por lo que no es posible identificar relaciones de causalidad entre las variables de estudio y la dirección de estas relaciones. Se requieren estudios longitudinales para analizar la justicia organizacional y el derecho laboral. Y tercero, en este estudio se examinaron únicamente el derecho laboral como resultado de la justicia organizacional; por lo que se recomienda para estudios posteriores, que éstos examinen otras variables como el rendimiento y la productividad de la organización (u otras que se consideren factibles).

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El 55,0% (44 trabajadores) manifestaron justicia organizacional media.
- Asimismo, el 51,3% (41 trabajadores) expresaron nivel medio concerniente a los derechos laborales.
- También se encontró que la justicia organizacional se relaciona significativamente con los derechos laborales, con $p \leq 0,000$.
- Y, los derechos laborales se relacionan significativamente con la justicia organizacional en las dimensiones justicia distributiva ($p \leq 0,000$), justicia procedimental ($p \leq 0,000$), justicia interpersonal ($p \leq 0,000$) y justicia informativa ($p \leq 0,000$).

SUGERENCIAS

- Realizar estudios posteriores donde el presente estudio sea un punto de partida para determinar de forma precisa un programa que tenga por objetivo promover la justicia organizacional y el derecho laboral.
- También, sería interesante hacer comparaciones a partir de los datos sociodemográficos obtenidos y el tipo de contrato, teniendo en cuenta que son variables que nos podrían dar información relevante para futuras investigaciones y para tener una visión más amplia de las variables estudiadas.
- Referente al derecho laboral de los trabajadores en estudio, es una cuestión que debe ser constantemente monitoreada por las organizaciones, ya que son múltiples los factores que la pueden afectar –ya sea directa o indirectamente–. Estos factores pueden tener su origen dentro o fuera de la propia organización de que se trate.
- Es pertinente aplicar la misma investigación en otras organizaciones y en otros contextos, a fin de estar en mayores posibilidades de generalizar las evidencias aquí encontradas.

BIBLIOGRAFIA

1. Abu Elanain, H. (2010). Prueba de la relación directa e indirecta entre la justicia organizacional y los resultados laborales en un contexto no occidental de los Emiratos Árabes Unidos. *Journal of Management Development*, pp. 5-27.
2. Alonso, M., Casas, M.E. (1991). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense-Madrid, Facultad de Derecho.
3. Arboleda, Arango, A. M. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25 (113), pp. 99-112.
4. Bomfim, V. (2011). *Derecho del trabajo*. 5ta. Edición. Editorial Impetus Niteroij RJ. Brasil.
5. Capelletti, M., Garth, B. (1996). *El acceso a la justicia: la tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos* (1ra Edición). México: Fondo de Cultura Económica.
6. Carnelutti, F. (1971). *Derecho y Proceso*, Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.
7. Chávarry, A.P. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI*, Lima - 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
8. Colquitt, J.A. (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: Una validación de construcción de una medida. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 386-400.
9. Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.H., Ng, K. (2001). Justicia en el milenio: Una revisión meta-analítica de 25 años de investigación sobre justicia organizacional. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 425-445.

10. Condezo, M.I. (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Tesis de licenciatura. Lima-Perú; Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
11. Cropanzano, R., Bowen, D.E. & Gilliland, S.W. (2007). La gestión de la justicia organizacional. *Academy of Management Perspectives* 21 (4), pp. 34-48.
12. Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., Schminke, M. (2001). Tres caminos hacia la justicia organizacional.
13. De Boer, E.B., Bakker, A.B., Syroit, S., y Schaufeli, W.B. (2002). Injusticia en el trabajo como predictor del absentismo. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 181-197.
14. DeConinck, J.B. (2010). El efecto de la justicia organizacional, el apoyo organizativo percibido y el apoyo del supervisor percibido sobre el nivel de confianza de los empleados de marketing. *Journal of Business Research*, 63(12), pp. 1349-1355.
15. Devis, H. (1997). Teoría general del proceso: aplicable a todas las clases de proceso (2da ed), Buenos Aires, Editorial Universidad.
16. Dieguez, G. (1988). Lecciones de Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas.
17. Francis, L., Mary, S., Barling, J. (2005). La injusticia organizacional y la tensión psicológica. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), pp. 250-261.
18. García, M. & Forero, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), pp. 293-305.
19. Greenberg, J. (1990) Justicia organizacional: Ayer, hoy y mañana. *Journal of Management*, 16, pp. 399-432.
20. Greenberg, J. (1993). El social de la equidad: Clases interpersonales e informacionales de justicia organizacional. En R. Cropanzano (Org.): Justicia in

- the workplace: Approaching fairness in human resource management, 86 (3), pp. 386-400.
21. Guardia, K. (2016). Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos [internet]. Disponible en: <http://gestion.pe/economia/dia-trabajo-conozca-diez-problemas-laborales-que-enfrentan-peruanos-2159827> Accedido el: 15/03/17.
22. Hurtado, B. (2002). Investigación Holística. México. Editorial Mc. Graw Hill.
23. Instituto de Defensa Legal; Fundación Debido Proceso Legal. (2010). Obstáculos para el acceso a la justicia en las américas [internet]. Disponible en: http://www.dplf.org/sites/default/files/obstaculos_para_el_acceso_a_la_justicia_en_las_americas_version_final.pdf Accedido el: 10/01/17
24. Leventhal, G.S., Karuza, J., Fry H. (1980). Más allá de la equidad: Una teoría de las preferencias de asignación. In Mikuta G. Ed, Justice and social interaction. 167-218. New York: Springer-Verlag.
25. Lind, E. A. y Tyler, T. R. (1988). La psicología social de la justicia procesal. New York: Plenum.
26. Loi, R., Yang, J., Diefendorff, J.M. (2009). Justicia de cuatro factores y satisfacción laboral diaria: Una investigación multinivel. The Journal of Applied Psychology, 94(3), pp. 770-781.
27. Marcenaro, R.A. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis de Maestría. Lima; Pontificia Universidad Católica Del Perú.
28. Martín, A. (1991). Derecho del Trabajo. Madrid: Técnos.
29. Martínez, J. (1988). Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da.ed. Buenos Aires. Astrea.

30. Maxham III, J. G., Netemeyer, R. G. (2002). Modelar las percepciones de los clientes sobre el manejo de quejas a través del tiempo: Los efectos de la justicia percibida sobre la satisfacción y la intención. *Journal of Retailing*, 78, pp. 239-252.
31. McCollough, M., Berry, LL. Yadav MS. (2000). Una investigación empírica de la satisfacción del cliente después del fallo del servicio y la recuperación. *Journal of service research*.
32. Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psycke* 11 (2), pp. 171-179.
33. Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., Cropanzano, R. (2008). Servicio de atención al cliente de justicia organizativa y extrarol: El papel mediador del bienestar en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), pp. 327-348.
34. Moorman, R.H. (1991). Relación entre la justicia organizacional y los comportamientos organizacionales de ciudadanía: ¿Las percepciones de equidad influyen en la ciudadanía de los empleados? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), pp. 845-855.
35. Mora, L.P. (2007). Una justicia democrática para la Costa Rica del siglo XXI. Poder Judicial, Costa Rica.
36. Neves, J. (2000). Introducción al Derecho del Trabajo. 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
37. Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (1993). La justicia como un mediador de la relación entre los métodos de monitoreo y el comportamiento organizacional de la ciudadanía. *Academy of Management Journal*, 36 (3), pp. 527-556.
38. OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (2011). La justicia laboral en

- américa central, panamá y república dominicana. San José, Organización Internacional del Trabajo.
39. Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud* 16 (2), pp. 207-217.
40. Ortega, A., Vega, M.A. (2013). Efectos de la responsabilidad social y la justicia organizacional en la satisfacción laboral de empleados en una empresa manufacturera. XVII Congreso internacional en ciencias Administrativas.
41. Ortega, R.J. (2016). El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una mirada bajo la perspectiva del test de ponderación. (Tesis de especialidad). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima-Perú.
42. Osorio, M. (1997). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
43. Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración* 59 (2), pp. 97-120.
44. Peña, M. & Durán, N.M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), pp. 201-222.
45. Quezada, C.J. (2016). La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala. Tesis de doctorado. Lima – Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
46. Ríos, L.A. (2017). La justicia organizacional como predictor de satisfacción laboral y desempeño contextual. *Revista Electronica de Posgrado e Investigacion*, (23).
47. Rodríguez, R.L., Salanova, M. & Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), pp.15-28.

48. Ryan, A. (1993). *Justicia*. Oxford, England: Oxford University Press.
49. Saavedra, R. (2016). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*, 4(2), pp. 169-176.
50. Shi, J., Lei, W., Wang, M., Lin, H. (2009). Vinculando las Cinco Grandes Construcciones de Personalidad a la Justicia Organizacional. *Social behavior and personality*, pp. 209-222.
51. Toledo, O. El principio de progresividad y no regresividad en material laboral. (2011). [internet]. Disponible en: http://www.derechoycambiosocial.com/revista023/progresividad_y_regresividad_laboral.pdf.
52. Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), pp. 95-137.
53. Toyama, J. (2005). El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional. En: *Las Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
54. Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., Buunk, B. P. (2001). El agotamiento y la desigualdad entre los profesionales del servicio humano: Un estudio longitudinal. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), pp. 43-52.
55. Zoghbi, P., Caamaño, G. (2011). Combatiendo la alienación del empleado en el trabajo: ¿Qué papel puede jugar la justicia organizativa?. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(2), pp. 161-171.

ANEXOS

Nº encuesta:

Fecha:/...../.....

ANEXO 01**ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

INSTRUCCIONES. Este instrumento es confidencial por lo que se solicita su colaboración para contestar las preguntas que se presentan a continuación. Marque con un aspa (X) o complete los datos en el casillero que corresponda

GRACIAS**I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:**

1. ¿Cuál es su edad? _____
2. ¿Cuál es su sexo?

| | |
|-----------|-----|
| Masculino | () |
| Femenino | () |
3. ¿Cuál es su estado civil?

| | |
|-------------|-----|
| Soltero | () |
| Casado | () |
| Conviviente | () |
| Divorciado | () |
| Viudo | () |
4. ¿Cuál es su grado de instrucción?

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Primaria completa | () |
| Secundaria incompleta | () |
| Secundaria completa | () |
| Superior técnico incompleta | () |
| Superior técnico completa | () |
| Superior universitario incompleta | () |
| Superior universitario completa | () |

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

5. ¿Cuál es el tamaño de la empresa donde trabaja?

| | |
|-------------------------|-----|
| Menos 10 trabajadores | () |
| 10 a 49 trabajadores | () |
| 50 a 249 trabajadores | () |
| Más de 250 trabajadores | () |
6. ¿Cuánto tiempo tiene en el puesto actual? _____

7. ¿Cuál es el sector de los servicios en el que trabaja actualmente?

- Comercio/Servicios ()
 Educación ()
 Salud ()
 Transporte ()
 Hostelería (turismo) ()
 Industria ()
 Entidades financieras ()
 Otro () Especifique:_____

8. ¿Cuál es su condición laboral actual?

- Contratado ()
 Nombrado ()

III. CARACTERÍSTICAS DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL:

Lee cada enunciado y señala con una "X" la respuesta que mejor describa tu situación en tu trabajo actual

| En muy pequeña medida | En pequeña medida | En mediana medida | En gran medida | En muy grande medida |
|-----------------------|-------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3.1. JUSTICIA DISTRIBUTIVA

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Para responder las siguientes preguntas piensa en las recompensas (ej. aumentos de salario, ascensos, reconocimiento, etc.) que como empleado has recibido por parte de tus jefes. | | | | | |
| Hasta qué punto: | | | | | |
| 1. ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3.2. JUSTICIA PROCEDIMENTAL

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Para responder las siguientes preguntas piensa en los criterios que han utilizado tus jefes para dar recompensas o reconocimiento (ej. logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.) | | | | | |
| Hasta qué punto: | | | | | |
| 1. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los criterios utilizados para dar recompensas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 2. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos criterios? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Los criterios para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Los criterios para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ¿Los criterios para dar recompensas se han basado en información precisa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos criterios? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ¿Los criterios para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3.3. JUSTICIA INTERPERSONAL

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Para responder las siguientes preguntas piensa en tu jefe o supervisor (quien evalúa tu trabajo). | | | | | |
| Hasta qué punto: | | | | | |
| 1. ¿Te ha tratado de manera educada? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Te ha tratado con dignidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Te ha tratado con respeto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3.4. JUSTICIA INFORMATIVA

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Para responder las siguientes preguntas piensa en tu jefe o supervisor (quien evalúa tu trabajo). | | | | | |
| Hasta qué punto: | | | | | |
| 1. ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Las explicaciones con respecto a los criterios para recompensarte han sido razonables? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nº encuesta:

Fecha:/...../.....

ANEXO 02**ESCALA DE DERECHOS LABORALES**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

INSTRUCCIONES. A continuación tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar con una X cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

GRACIAS**I. CARACTERÍSTICAS DE DERECHOS LABORALES:**

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

| CODIGO | Estoy: |
|---------------|---|
| 1 | Totalmente en desacuerdo con la opinión |
| 2 | Pocas veces de acuerdo con la opinión |
| 3 | Indiferente a la opinión |
| 4 | Mayormente de acuerdo con la opinión |
| 5 | Totalmente de acuerdo con la opinión |

| I. Protección al trabajo | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (no representan riesgos para la salud). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| II. Fomento del Empleo | | | | | |
| 4. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| represalias | | | | | |
| III. Principio de igualdad y no discriminación | | | | | |
| 9. En la empresa existe igualdad en el proceso de selección | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. La empresa promueve la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. La empresa facilita el derecho a la protección jurídica en caso de discriminación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibo de la empresa es satisfactorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| IV. Salario social | | | | | |
| 13. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. La remuneración mensual que recibo satisface mis necesidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Recibo beneficios adicionales a los que están establecidos por la ley | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. La empresa valora y reconoce el esfuerzo que realizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| V. Formación profesional | | | | | |
| 18. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. El Plan de formación de la empresa es útil | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Mis necesidades con respecto al Plan de Formación de la empresa han sido atendidas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Cuando es necesario, la empresa me facilita formación al margen del Plan de Formación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI. Sindicación, negociación colectiva y huelga | | | | | |
| 22. La empresa garantiza la libertad sindical | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. La empresa fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. La empresa regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VII. Participación de los trabajadores en la Empresa | | | | | |
| 25. Participo en las utilidades de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Participo en las actividades que se planifican en la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VIII. La estabilidad laboral | | | | | |
| 27. Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad y seguridad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Me siento satisfecho con mi trayectoria laboral dentro de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: La justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre la justicia organizacional y los derechos laborales en trabajadores del sector de servicios del departamento de Ucayali 2017.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del participante

Firma investigador

Fecha:/...../.....

ANEXO N° 04

**TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
SEGÚN EXPERTOS**

| VARIABLE (ítems) | Respuesta positiva (1 punto) | Respuesta negativa (0 puntos) |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación | | |
| Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación | | |
| Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento | | |
| Los datos complementarios de la investigación son adecuados | | |
| Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación | | |
| El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares | | |
| El orden de las preguntas es adecuado | | |
| El vocabulario es correcto | | |
| El número de preguntas es suficiente o muy amplio | | |
| Las preguntas tienen carácter de excluyentes | | |

Sugerencias:.....

.....

.....

.....

Experto

NOTA BIOGRÁFICA

Kepler Wong Coelho. Nace en la ciudad de Pucallpa, un primero de agosto del año 1989; mudándose inmediatamente a la ciudad de Lima, donde estudió la mayor parte de su educación escolar en el nivel primario, en diversas escuelas de la capital y en la ciudad de Huacho; su educación secundaria la estudió casi en su totalidad en G.U.E José Granda, concluyendo su educación escolar en dicho centro de estudios.

En el año 2006 ingresó a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, donde obtuvo el grado de bachiller en dicha carrera en el año 2012, asimismo optó el título profesional de abogado en la misma casa universitaria el año 2013; colegiándose profesionalmente en el Colegio de Abogados de Ucayali en mayo del 2014; asimismo, desde el año 2012, es conciliador extrajudicial acreditado por el Ministerio de Justicia.

Aún como estudiante universitario, trabajó en diversas entidades como en el Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, realizó sus prácticas pre profesionales en el Servicio Civil de Graduandos – SECIGRA en la Primera Fiscalía Provincial Penal de Coronel Portillo, realizó prácticas profesionales en el Registro de Propiedad Vehicular en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP en la Oficina Registral de Pucallpa; asimismo, laboró en la Oficina de Asesoría Legal en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo – EMAPACOP S.A.

Actualmente, se encuentra trabajando en el Poder Judicial desempeñándose en un primer momento como asistente de juez en el Primer Juzgado Civil de Coronel Portillo, y ahora como asistente de juez superior en la Sala Civil y Afines de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, desde noviembre del 2013 hasta la fecha.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **16:00h**, del día miércoles **26 DE SETIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA | Presidente |
| Dr. Erasmo SANTILLÁN OLIVA | Secretario |
| Dra. Nancy VERAMENDI VILLAVICENCIOS | Vocal |

Asesora de Tesis: Dra. Narda TORRES MARTÍNEZ (Resolución N° 01623-2017-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Derecho, mención en Civil y Comercial, Don, Keppler WONG COELHO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2017”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de dieciseis (16)
Equivalente a aprobado, por lo que se declara
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 17:15 horas del 26 de setiembre de 2018.

.....
PRÉSIDENTE
DNI N° 04025628.....

.....
SECRETARIO
DNI N° 22427703.....

.....
VOCAL
DNI N° 22812418.....

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02144-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: WONG COELHO KEPPLER

DNI: _____ Correo electrónico: wongkcc@gmail.com

Teléfonos Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

| | |
|-----------|--------------------------|
| Posgrado | |
| Maestría: | <u>DERECHO</u> |
| Mención: | <u>CIVIL Y COMERCIAL</u> |

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

| Marcar "X" | Categoría de Acceso | Descripción de Acceso |
|-------------------------------------|---------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | PÚBLICO | Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio. |
| <input type="checkbox"/> | RESTRINGIDO | Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo. |

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 17/11/18



Firma del autor