

Información del artículo

Recibido: 09/06/2018

Revisado: 16/09/2018

Aceptado: 01/12/2018

Información del autor

Magíster en Gerencia del Talento Humano. Docente auxiliar de la Corporación Universitaria Alexander von Humboldt. Investigador del Grupo de Investigación: Problemas Clínicos y Psicosociales. lrubio16@cue.edu.co. Carrera 14 # 1-189. Armenia, Quindío, Colombia

Correspondencialrubio16@cue.edu.co

© 2018 Universidad La Gran Colombia. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution License 4.0, que permite el uso ilimitado, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que el autor original y la fuente se acrediten.

Cómo citar

Rubio, L.A. (2018) Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto* 7, 47- 56.



Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío

Luz Adriana Rubio*

Resumen

Esta investigación busca determinar la relación entre Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada de Armenia durante el 2016-2017. Cabe resaltar que tradicionalmente la psicología ha indagado sobre aspectos negativos de la vida humana, desde los diferentes campos de aplicación de esta disciplina científica. Sin embargo, desde la década de los noventa se ha movilizado un interés por estudiar las potencialidades del ser humano. Esta investigación está enmarcada dentro de la psicología organizacional positiva, centrandose su interés en dimensiones positivas como la justicia organizacional y el engagement. Es un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional-transeccional. Los hallazgos sobre los factores de Justicia Organizacional muestran la media en Justicia Distributiva (3,82), Justicia Procedimental 4,19, Justicia Interaccional 4,35. En los grados de Engagement se encontró una media en Vigor de 5,29, Dedicación 5,45 y Absorción 4,96. Además se logró determinar que existe correlación positiva baja ($p = 0,000$, $r = 0,386$) entre Justicia Organizacional y Engagement, resaltándose la Justicia Interaccional al obtener una correlación moderadamente baja con Dedicación ($p = 0,000$ $r = 0,415$). Las correlaciones entre Justicia Distributiva y Procedimental con Vigor y Dedicación fue positiva baja. Los resultados permiten inferir que los docentes presentan una favorable percepción de justicia organizacional y una experiencia positiva frente a su labor docente, manifestando sentirse altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo y los procesos de desarrollo organizacional.

Palabras clave: Justicia organizacional, docencia universitaria, engagement, psicología organizacional positiva.

Organizational Justice and Engagement in Teachers of a Private University of Armenia, Quindío

Abstract

This research seeks to determine the relationship between Organizational Justice and Engagement in teachers who work in a private university in Armenia during 2016-2017. It should be noted that traditionally, psychology has investigated negative aspects of human life, from the different fields of application of this scientific discipline. However, since the 1990s an interest has been mobilized to study the potentialities of the human being. This research is framed within the positive organizational psychology, focusing its interest in positive dimensions such as organizational justice and engagement. It is a quantitative study with a non-experimental, correlational-transectional design. The findings on Organizational Justice factors show the mean in Distributive Justice (3.82), Procedural Justice 4.19, Interaction Justice 4.35. In the Engagement ranks, a mean was found in Stamina of 5.29, Dedication 5.45 and Absorption 4.96. In addition, it was possible to determine that there is a low positive correlation ($p = 0.000$, $r = 0.386$) between Organizational Justice and Engagement, with Interactional Justice having a moderately low correlation with Dedication ($p = 0.000$ $r = 0.415$). The correlations between Distributive and Procedural Justice with Vigor and Dedication were positive low. The results allow us to infer that teachers present a favorable perception of organizational justice and a positive experience with their teaching work, manifesting themselves as highly committed and enthusiastic about their work and organizational development processes.

Keywords: Organizational justice, engagement, positive organizational psychology, university teaching.

Introducción

En la presente investigación se pretende determinar la relación entre Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada de Armenia, Quindío durante el 2016-2017, debido a la importancia que cobra para sus directivos identificar la percepción de justicia organizacional por parte de los docentes universitarios entorno a sus factores Distributivo, Procedimental e Interaccional. El primer factor corresponde a la Justicia Distributiva que está asociada a la manera en que se distribuyen los recursos, salarios, horarios, tareas y responsabilidades; el segundo factor es la Justicia Procedimental que se relaciona con la toma de decisiones sobre la asignación de tales recursos, es decir la equidad con la que se toman decisiones para distribuir los beneficios e incentivos entre los trabajadores y posibilidad de conocer, opinar y proponer ideas de acuerdo con las decisiones tomadas por los jefes; y el tercer factor es la Justicia Interaccional que se refiere a la calidad del tratamiento interpersonal de jefes hacia los empleados afectados positiva o negativamente por sus decisiones (Moorman, 1991; Patlán, Flores, Martínez y Hernández, 2014; Hernández et al, 2015).

Estudios como los realizados por Rodríguez, Salanova y Martínez (2014) demuestran la significativa relación positiva que existe entre la percepción de Justicia Organizacional, representados a través de sus dimensiones como son la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional y el Engagement. Uno de los hallazgos más importantes es que cuando los empleados son tratados de forma equitativa, estos se podrán sentir más comprometidos con sus trabajos. En otro estudio realizado por Hurtado (2014) se estableció que la percepción de Justicia Organizacional está relacionada con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Y esta misma relación coincide con los resultados obtenidos por Clay, Reynolds y Roman (2005) citado por Hurtado (2014), indicando que si los docentes perciben que la universidad y el programa académico disponen de procedimientos justos, evaluación del desempeño equitativa, trato humanizante por parte del jefe inmediato, la satisfacción y el compromiso organizacional serán positivos.

Es importante identificar el grado de engagement en los docentes, en virtud del énfasis en sus experiencias positivas y las condiciones favorecedoras de bienestar

en la organización, asuntos que no han sido ampliamente investigados en el mundo laboral (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014). Las dimensiones que definen el engagement son el vigor, dedicación y absorción. La primera caracterizada por altos niveles de motivación, resistencia mental y el deseo de esforzarse cada día más en realizar sus actividades laborales de manera persistente a pesar de las dificultades que se puedan presentar. La segunda se refiere a la alta implicación laboral manifestada a través de sentimientos de trascendencia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Y la tercera tiene que ver con la concentración, agrado por la manera en que su trabajo lo absorbe, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido, generando ciertas dificultades para separarse del trabajo debido a las fuertes dosis de gratificación experimentadas.

Por otro lado, el engagement ha sido estudiado en docentes, sobre todo con relación al Síndrome de Burnout, como la investigación realizada por Moreno, Corso, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Boada (2010) donde presentaron una aplicación del Modelo de Demandas y Recursos Laborales, sus relaciones con el burnout y el engagement y sus efectos sobre la sintomatología y la satisfacción vital. Encontraron que las demandas laborales son predictoras del burnout y del engagement; a su vez, ambas predicen la sintomatología de estrés. Los recursos laborales predicen únicamente el engagement que, a su vez, predice la satisfacción vital. Otro estudio que relaciona estas dos variables en el sector educativo es el de Extremera, Durán y Rey (2010) en el que encontraron una sólida vinculación de las dimensiones de cansancio emocional y dedicación con la satisfacción vital, dimensiones a las que se suma la absorción cuando se examinan los vínculos con la satisfacción laboral.

Cabe mencionar algunos antecedentes empíricos relacionados con la justicia organizacional y el engagement. La justicia organizacional ha sido estudiada en los últimos años por autores como Moorman (1991); Colquitt (2001); Patlán, Martínez y Hernández (2012). Y el engagement ha sido abordado por investigadores como Moreno, Corso, Sanz, Rodríguez y Boada (2010), Rodríguez, Sánchez y Martínez (2013) Extremera y Mérida (2017); Llorens, Martínez y Salanova (2017); Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova y De Witte (2017), Rodríguez, Sanz, Demerouti y Bakker, (2013), Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2014). Estos estudios sugieren continuar investigando estas temáticas, por lo que

se considera de vital importancia generar conocimiento alrededor tanto de la justicia organizacional como del Engagement. Además de la evidencia empírica, vale la pena resaltar los autores que la soportan teóricamente. El presente estudio parte de los postulados de la psicología positiva planteados por autores como Seligman, Csikszentmihalyi, Snyder, Fredrickson, Lyubomirsky y Diener, en el que resaltan la importancia de estudiar científicamente el funcionamiento de la mente humana desde lo óptimo mediante la revisión de constructos positivos como son la salud, el bienestar y la calidad de vida entre otros aspectos relacionados (Barragán y Morales, 2014).

Los resultados de este estudio constituyen un insumo valioso para la toma de decisiones por parte de las directivas de las universidades al momento de planear estrategias de negocio que generen impacto en los resultados de la organización, como ocurre con el surgimiento de la sociedad del conocimiento en este contexto histórico que ha generado una influencia inmediata sobre la concepción de la gestión humana en las organizaciones, pues al aceptar la existencia de fuentes de riqueza más allá del capital y la tecnología, se reconoce el papel protagónico de las personas en el logro de la ventaja competitiva de los negocios considerando la importancia del cambio social como resultado de la resignificación y reestructuración organizacional en cuanto a sus políticas, procesos y prácticas especialmente desde el área de gestión humana. Es una tarea importante potenciar los talentos de las personas, cuidar y promover su salud como una capacidad estratégica de las organizaciones para alcanzar el éxito empresarial mediante la provisión, retención y desarrollo del talento humano que posee (Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta, 2013).

Materiales y métodos

Es un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional-transeccional, donde se describirán relaciones entre los factores de Justicia Organizacional y los grados de Engagement en los docentes de una universidad privada de Armenia.

Instrumentos

- Para medir la Justicia Organizacional se empleará la Escala de Justicia Organizacional (EJO) de Niehoff y Moorman (1993), versión validada por Patlán,

Flores, Martínez y Hernández (2014) compuesta por 18 ítems distribuidos en tres factores: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional.

- Para medir el Engagement se empleará la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale), versión abreviada por Schaufeli y Bakker (2003). Incluye 3 subescalas: Vigor, Dedicación y Absorción y 17 ítems: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción.
- Ficha sociodemográfica: elaborada por la investigadora para indagar sobre aspectos como edad, género, programa, tipo de contratación, nivel de formación y tiempo vinculación con la universidad.

Población y muestra

Se contó con una muestra representativa de 83 que corresponde al universo poblacional de 134 docentes de una universidad privada de Armenia, que laboran en los programas de administración, enfermería, derecho, ingeniería industrial, medicina y psicología, con los siguientes tipos de vinculación: tiempo completo, tiempo parcial, medio tiempo, catedráticos y labor determinada.

Procedimiento y Análisis de la información

- El proceso de aplicación de los instrumentos (Ficha de datos Sociodemográficos, EJO y UWES) se realizó a través de la elaboración de un formulario de google drive que condensaba cada una de las preguntas contenidas en los instrumentos originales y que no sufrieron ningún tipo de modificación en su contenido. El formulario contiene una breve introducción de la investigación y solicitud de consentimiento informado para la participación voluntaria en la investigación. Dicho formulario fue enviado a los correos de los docentes con el fin de facilitar la cobertura en el diligenciamiento del formulario, contando con la autorización del Comité Central de Investigaciones y la Facultad de Ciencias Humanas para el suministro de la información por parte del Área de Talento Humano.
- La investigación fue socializada previamente ante el Comité Central de Investigaciones para verificar la viabilidad del proyecto en cuanto a su alcance, tiempo y población elegida. Además se socializó personalmente con los decanos de los programas

de Psicología, Derecho, Ingeniería Industrial, Medicina y Administración de Empresas y con la decana de Enfermería mediante llamada telefónica y notificación por correo electrónico del propósito de la investigación, anexando la carta de solicitud de autorización de la misma. La investigación fue socializada presencialmente a los docentes de los programas de medicina y derecho, los demás fueron socializados en forma virtual a través del correo electrónico.

- Después de diligenciados los instrumentos contenidos en el formulario de google drive, se descargó la matriz de datos en hoja de cálculo Microsoft Excel 2011, el cual generó una base de datos para el diligenciamiento de los datos en el Programa Estadístico SPSS versión 20 para el análisis de resultados que establece la media, desviación típica y correlación de variables mediante el método de correlación de Pearson que detalla cada uno de los valores y significados de las correlaciones.

Resultados

Caracterización sociodemográfica: Se encontró que el 59% pertenecen al género femenino y el 41% al masculino. Los programas que tienen el mayor porcentaje de docentes son de psicología (22,9%) y enfermería (18,1%) ver tabla 5. Con relación al nivel de formación se halló que la mayoría son de maestría (47), luego le sigue especialización (30), pregrado (4) y doctorado (2). En cuanto al tipo de contratación y nivel de formación se encontró que un docente que tiene doctorado está contratado tiempo parcial y otro medio tiempo; de los docentes que tienen maestría 19 son de tiempo completo, 4 son tiempo parcial, 5 medio tiempo, 15 catedráticos y 4 labor determinada; de los docentes que tienen especialización 9 son de tiempo completo, 4 tiempo parcial, 7 medio tiempo, 9 catedráticos y uno labor determinada.

En relación al nivel de formación y tiempo de vinculación: un docente de doctorado lleva más de 5 años y el otro más de un año; en maestría 5 docentes llevan más 10 años, 10 llevan más de 5 años, 21 llevan más 2 años, 7 más de un año y 4 menos de un año; de los docentes que tienen especialización 2 llevan más de 10 años, 6 más de 5 años, 5 más de 2 años, 15 más de un año y 2 menos de un año y de los docentes con pregrado 3 llevan más de un año

de estar vinculados con la universidad. La mayoría de los docentes que tienen especialización (15) llevan más de un año vinculados con la universidad, 6 llevan más de 5 años y 5 llevan más de 10 años. Datos que indican que la mayoría de los docentes tienen un grado de estabilidad laboral considerable, teniendo en cuenta que solo 7 docentes llevan menos de un año con la universidad, 26 más de un año y el resto de los docentes llevan más de dos años en adelante.

Tabla 1. Género

| Género | Población | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------|-----------|------------|----------------------|
| Femenino | 49 | 59,0 | 59,0 |
| Masculino | 34 | 41,0 | 100,0 |
| Total | 83 | 100,0 | |

Tabla 2. Descripción de la población por programa académico

| Programa | Población | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|-----------|------------|----------------------|
| Administración | 10 | 12,0 | 12,0 |
| Enfermería | 15 | 18,1 | 30,1 |
| Derecho | 13 | 15,7 | 45,8 |
| Ingeniería Industrial | 13 | 15,7 | 61,4 |
| Medicina | 13 | 15,7 | 77,1 |
| Psicología | 19 | 22,9 | 100,0 |
| Total | 83 | 100,0 | |

Tabla 3. Descripción sobre tipo de vinculación, tipo de contratación, nivel de formación

| Variables Sociodemográficas | Nivel de Formación | | | |
|-----------------------------|--------------------|----------|-----------------|----------|
| | Doctorado | Maestría | Especialización | Pregrado |
| Tipo de Contratación | | | | |
| Tiempo completo | 0 | 19 | 9 | 2 |
| Medio tiempo | 1 | 5 | 7 | 2 |
| Tiempo parcial | 1 | 4 | 4 | 0 |
| Catedrático | 0 | 15 | 9 | 0 |
| Otro | 0 | 4 | 1 | 0 |
| Tiempo de Vinculación | | | | |
| Inferior a 1 año | 0 | 4 | 2 | 1 |
| Más de un 1 año | 1 | 7 | 15 | 3 |
| Más de 2 años | 0 | 21 | 5 | 0 |
| Más de 5 años | 1 | 10 | 6 | 0 |
| Más de 10 años | 0 | 5 | 2 | 0 |

Factores de Justicia Organizacional

Se halló una correlación positiva moderada y baja entre los factores de justicia organizacional y los grados o dimensiones de engagement. En los factores de justicia organizacional se encontró una media de 3,82 en **Justicia Distributiva**. Significa que los docentes tienen una percepción favorable sobre la manera en cómo son distribuidos los recursos, salarios, horarios, tareas y responsabilidades por parte de sus jefes. Asimismo en esta categoría se encontró que el 49,4% puntuó Alto, el 22,9% puntuó Medio y el 20,5% puntuó Muy Alto, lo que significa que los docentes poseen una percepción favorable de la distribución de los recursos, salarios, horarios, tareas y responsabilidades por parte de sus jefes.

En la **Justicia de Procedimientos** se encontró una media de 4,19, lo que quiere decir que los docentes perciben un adecuado nivel de equidad en cuanto a la toma de decisiones al momento de asignar los recursos mencionados en el primer factor, es decir, la equidad con la que se toman decisiones para distribuir los beneficios e incentivos entre los trabajadores y posibilidad de conocer, opinar y proponer ideas de acuerdo con las decisiones tomadas por los jefes. Además se encontró que el 44,6 % puntuó Muy Alto y el 37,3 % puntuó Alto, lo que indica que los docentes perciben la existencia de criterios de equidad por parte de los jefes al momento de tomar decisiones sobre la distribución de los beneficios e incentivos entre los trabajadores y la posibilidad de conocer, opinar y proponer ideas de acuerdo con las decisiones tomadas, las cuales pueden afectarlos o beneficiarlos de forma directa o indirecta.

En la **Justicia Interaccional** se halló una media de 4,35, lo que quiere decir que los docentes perciben un adecuado nivel de equidad en cuanto a la calidad del tratamiento interpersonal por parte de sus jefes. En la Justicia Interaccional se encontró que el 51,8% puntuó Muy Alto y el 37,3% puntuó Alto, lo que significa que la mayoría de los docentes poseen una alta percepción de equidad en el trato por parte de sus jefes, en el que se establecen relaciones cordiales, cercanas y respetuosas, demostrando la capacidad de separar los sentimientos hacia sus subordinados de las labores cotidianas.

Grados de Engagement

Con relación a los grados de Engagement, se encontró una media de 5,29 en Vigor, lo que indica que la mayoría

de los docentes consideran que cuentan con altos niveles de energía, resistencia mental y deseo de esforzarse en el trabajo y de persistir aunque se presenten dificultades. Al revisar por grados se halló que el 45,8% puntuó Muy Alto; el 41,0% Alto y el 10,8% Medio.

En Dedicación se encontró una media de 5,45, lo que indica que la mayoría de los docentes atribuyen altos niveles de significado a su trabajo, generando entusiasmo, inspiración, orgullo y una sensación de reto relacionados con el trabajo que realizan. Prueba de ello lo reflejado en la escala al analizarla por grados, donde se halló que el 56,6% de los docentes puntuaron Muy Alto y el 36,1% Alto.

En Absorción se halló una media de 4,96, lo que indica que la mayoría de los docentes refieren estar plenamente concentrados y felizmente envueltos en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido, dificultándose en algunas ocasiones separarse del trabajo, debido a altos niveles de gratificación y concentración experimentadas en el mismo. Tal como se refleja en la escala al analizarla por grados, donde se halló que el 39,8% de los docentes puntuaron Alto y el 33,7% Muy Alto.

Correlaciones de Justicia Organizacional con Engagement

Se halló una correlación positiva baja ($p = 0,000$, $r = 0.386$) entre justicia organizacional y Engagement.

Tabla 4. Correlación de Justicia Organizacional con Engagement

| Correlación de Justicia Organizacional con Engagement | |
|---|-------------------------|
| | Justicia Organizacional |
| Correlación de Pearson | ,386** |
| Engagement Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | 83 |

Correlaciones Factores de Justicia Organizacional y los Grados de Engagement

Se realizaron correlaciones entre los factores de justicia organizacional y los grados de Engagement, encontrándose una correlación positiva baja entre Justicia Distributiva y Vigor ($p = 0,003$, $r = 0.319$); Justicia Distributiva con Dedicación ($p = 0,000$, $r = 0.397$); entre Justicia Distributiva y Absorción no hubo correlación. En cuanto a Justicia Procedimental y Vigor ($p = 0,004$, $r = 0.316$) se encontró una correlación positiva baja (ver tabla 4); Justicia Procedimental y Dedicación ($p = 0,001$, $r = 0.358$); en Justicia Procedimental y Absorción no hubo correlación. En Justicia Interaccional y Vigor correlación positiva baja ($p = 0,002$, $r = 0.333$). En Justicia Interaccional y Dedicación se halló una correlación positiva moderada ($p = 0,000$, $r = 0.415$).

Discusión

Según los resultados se puede inferir que existe una adecuada estabilidad laboral, debido a que la mayoría de los docentes tiene una permanencia prolongada en la organización; lo que puede estar asociado a la percepción de equidad en los procesos y procedimientos relacionados con el manejo de los recursos asignados a los empleados, donde se estima un adecuado nivel de satisfacción frente a este aspecto; y con ello se fortalece más la idea de que el bienestar y los procesos positivos que se experimentan a través de estrategias de retención y desarrollo, potencializan las competencias del talento humano, a fin de promover el compromiso laboral mediado por la equidad, dando así un equilibrio entre las dos partes, donde se genera una oportunidad de desarrollo y crecimiento tanto individual como organizacional (Barragán y Morales, 2014).

Al revisar los factores de justicia organizacional se halló una percepción considerablemente favorable por parte de los docentes. La percepción sobre Justicia Distributiva tuvo una valoración positiva, ya que estos manifestaron que existe adecuados niveles de equidad sobre la manera en cómo son distribuidos los recursos, salarios, beneficios e incentivos tales como ascensos y reconocimientos, horarios, tareas y responsabilidades por parte de sus jefes. Es por ello, que estas percepciones resultan ser un insumo valioso que deben tener en cuenta los jefes y directivos de la universidad en su papel como gestores de cambio y dinamizadores de eficiencia y productividad de los

procesos académico-administrativos, que pueden llevar tanto al cumplimiento de los objetivos institucionales como del desarrollo individual de sus empleados. Cuando estos perciben que sus esfuerzos y resultados esperados son reconocidos y recompensados, es probable que se sientan cada vez más comprometidos con su trabajo y reflejen sentido de pertenencia con la organización (Hidrovo y Naranjo, 2016).

Asimismo, en la percepción de Justicia de Procedimientos la mayoría de los docentes afirmaron tener una percepción alta sobre la imparcialidad de los jefes al momento de tomar decisiones en la distribución de los beneficios e incentivos otorgados a los empleados puesto que sus criterios son considerados como objetivos, además de la posibilidad de conocer, opinar y proponer ideas sobre estas decisiones. Este resultado es congruente con lo planteado por Karatepe (2011) citado por Rodríguez et al. (2014), quienes afirman que para que un empleado pueda estar altamente motivado y comprometido es fundamental que los jefes empleen criterios racionales para distribuir las recompensas. Y para que estas sirvan como un incentivo eficiente deben estar alineadas con las expectativas de los empleados sobre lo que esperan de su trabajo, la organización y sus jefes. En este sentido, los procesos de evaluación del desempeño que se realizan a los docentes de la universidad y sus consecuencias, coinciden con la solución que aporta Peña y Durán (2016) acerca de la incorporación de criterios objetivos de distribución de los recursos con base en las políticas de gestión del desempeño, establecida a través de la gerencia por objetivos y estipulado en un plan de trabajo, que determina tanto lo que la organización espera del empleado como lo que espera el empleado de la organización.

Por otro lado, la Justicia Interaccional fue el factor que obtuvo la puntuación más alta. Siendo este un indicador positivo sobre el estado de las relaciones interpersonales entre los docentes y sus jefes, debido a que mide la calidad en el trato de los jefes y directivos hacia los docentes y la calidad de la información brindada acerca de las decisiones que se toman en la organización y los canales de comunicación empleados, afectándolos de forma positiva o negativa (Patlán, Flores, Martínez y Hernández, 2014). Los docentes tienen una percepción favorable en cuanto a la manera como los jefes transmiten la información e imparten las decisiones, caracterizándose por ser respetuosa, cálida y cortés al explicar las razones por las cuales se toman tales decisiones. Al comparar

los hallazgos de esta investigación con los del estudio realizado por Patlán, Martínez & Hernández (2012), los hallazgos no están muy alejados de lo que proponen estos investigadores acerca de la descripción de la justicia interaccional frente a la existencia de dos componentes: como son el interpersonal y el informativo. En este hacen referencia al valor que tiene para el adecuado funcionamiento de los procesos organizacionales el trato de los jefes hacia los empleados con dignidad y transparencia, así como de brindar información correcta, suficiente y oportuna sobre las decisiones que se toman, absteniéndose de emitir expresiones que denoten descalificación, realizar comentarios inadecuados y abusar del poder que se tiene para maltratar a los subordinados (Robbins & Judge, 2013).

Con relación a los Grados de Engagement se encontraron indicios positivos, pues en Vigor, un porcentaje significativo de docentes manifestaron una alta percepción sobre los niveles de energía, resistencia mental y deseo de persistir en el trabajo aunque se presenten obstáculos. Similar a lo encontrado por Arenas y Andrade (2013) en el que Vigor obtuvo una media de 5,12 y una interpretación alta, traducido en un estado mental caracterizado por sentimientos positivos de compromiso, persistencia y entusiasmo relacionado con el trabajo (Guevara y Fernández, 2015).

En Dedicación para la mayoría de los docentes su trabajo posee un alto contenido de sentido y significado, constituyendo una sensación positiva de desafío frente a los retos derivados del trabajo, los cuales generan entusiasmo y orgullo, manifestados en sentimientos de trascendencia y experiencias de crecimiento personal. Similar a lo encontrado por Arenas y Andrade (2013) en el que la Dedicación obtuvo una interpretación alta, en el que afirman que tanto vigor como dedicación hacen referencia a un estado mental positivo de los empleados sobre su experiencia laboral, caracterizada por adecuados niveles de compromiso laboral.

En Absorción, la mayoría de los docentes disfrutaban plenamente de su trabajo, refiriendo que se encuentran altamente concentrados, gratificados y felizmente envueltos por su labor docente. Similar a lo hallado por Arenas y Andrade (2013), donde encontraron un nivel medio de interpretación, lo que indica que los docentes manifiestan experimentar la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y en muchas ocasiones les cuesta

separarse de su trabajo. Tales resultados son de gran importancia para el favorecimiento de los procesos académico-administrativos, debido a que si los empleados gozan y disfrutan su trabajo es probable que se mantengan motivados y comprometidos con el papel que desempeñan en sus organizaciones, donde la efectividad y la productividad son claramente factibles, alejando de este modo la posibilidad de considerar su trabajo como una pesada carga que puede traer consigo sentimientos de malestar, frustración e inconformidad (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Uno de los hallazgos más interesantes es la comprobación de la hipótesis de que a mayor Justicia Organizacional mayor Engagement en los docentes universitarios, ya que se halló una correlación positiva entre las variables y aunque fue baja, se considera que existe relación entre ellas, lo que para el campo de la investigación y la academia es un hallazgo importante, con el que se puede contar para realizar propuestas de intervención desde la psicología organizacional, orientadas al mejoramiento de los procesos académicos y administrativos de las universidades, mediante prácticas de gestión basadas en la psicología positiva organizacional. Dichos resultados son similares a los encontrados por Rodríguez et al. (2014) en el que demuestran una significativa relación entre la percepción de Justicia Organizacional y el Engagement, encontrándose que cuando los empleados perciben que son tratados de forma justa, equitativa, digna y respetuosa, estos podrán sentirse comprometidos con sus trabajos. Así la justicia organizacional es un recurso valioso que promueve el engagement en el trabajo. Es claro que para los directivos resulta útil el poder identificar y administrar estratégicamente las actitudes y comportamientos de sus subordinados en su lugar de trabajo, debido a que estas generalmente son influenciadas por los juicios valorativos sobre las interacciones y su entorno social (Salanova, Martínez y Llorens, 2014; García y Forero, 2014; Rodríguez et al, 2014).

Una vez analizadas las correlaciones entre los factores de Justicia Organizacional y los grados de Engagement se pudo evidenciar que, la Justicia Distributiva, Procedimental e Interaccional tuvieron una correlación positiva baja con los grados de Vigor y Dedicación a diferencia de Absorción donde no hubo correlación, permitiendo inferir que para los docentes existe una cercana relación entre los factores de Percepción de Justicia Organizacional y la experiencia personal de

Engagement, pero orientada al Vigor y la Dedicación únicamente. En el caso de la Absorción, se infiere que el origen de su implicación, concentración y disfrute por el trabajo, no se debe a si existen o no adecuados niveles de justicia en las organizaciones donde laboran, sino más bien es una característica intrínseca de los empleados, que se dejan envolver por su trabajo, debido a la identificación y gratificación personal que reciben directamente de este. Sumado a que es una dimensión cognitiva del empleado tal como lo propone Rodríguez et al (2014) en su estudio, en el que la experiencia de gratificación por su trabajo surge de su *locus* de control interno, término acuñado por Rotter (1966) para indicar que es un rasgo de personalidad que permanece en el tiempo a pesar de las experiencias y sucesos externos.

Es importante mencionar que el Factor de Justicia Interaccional tuvo una correlación moderadamente positiva con Dedicación. Es decir que el Factor Interaccional es uno de los que se le brinda mayor importancia, debido a que es un aspecto sensible en el establecimiento de relaciones interpersonales positivas que participan en el desarrollo de los procesos operativos y productivos de toda organización. Por lo tanto es una característica que debe ser cultivada por los directivos y jefes de los programas académicos y áreas administrativas, ya que incide significativamente en la Dedicación Laboral como variable fundamental del Engagement, similar a lo que propone Rodríguez et al. (2014), quienes afirman que si un empleado es tratado con consideración, respeto, transparencia y equidad es factible que este pueda desarrollar un mayor sentido de pertenencia y gratitud con la organización.

Con respecto a Justicia Interaccional y Vigor se halló una correlación positivamente baja, lo que quiere decir que la fuerza, energía y entusiasmo que puede tener los docentes en su trabajo no está suficientemente relacionada con este factor, es decir con la calidad en el trato y tipo de interacción que se establece entre jefes y subordinados. Por lo tanto este factor no influye de manera significativa en la generación de compromiso laboral. Resultado que puede ser explicado por Rodríguez, Salanova & Martínez (2014) quienes plantean que el vigor es considerado una dimensión conductual que surge especialmente por parte del empleado que disfruta su trabajo, convirtiéndose en un recurso laboral muy importante para la organizacional,

ya que es caracterizado por altos niveles de energía, activación mental, deseo de invertir esfuerzo en el trabajo producidos aunque aparezcan obstáculos en el camino, como por ejemplo estilos de liderazgo tradicional que no favorecen esta dimensión (Viseu, Neves de Jesus, Rus, Canavarro, 2016).

Conclusiones

Se concluye que existe relación entre justicia organizacional y engagement en los docentes universitarios, destacándose la relación entre los tres factores de justicia organizacional como son la justicia distributiva, procedimental e interaccional con dos grados de engagement - vigor y dedicación. Además se destaca el adecuado nivel de percepción sobre justicia organizacional demostrado en cada uno de los factores que la componen, donde los docentes manifestaron la presencia de equidad en la distribución de los recursos, beneficios e incentivos entre los empleados; así como los criterios para tomar decisiones relacionadas con dicha distribución y el trato interpersonal recibido por parte de los jefes. Sin embargo la Justicia Organizacional es todavía una capacidad organizativa incipiente que debe ser fortalecida por los directivos, asumiéndolo como una oportunidad de desarrollo organizacional, mediante un modelo de gestión administrativa basada en los principios de la justicia laboral, debido a que este constituye un factor clave para la generación del engagement por parte de los empleados, aportando de esta manera a la consecución eficiente de los objetivos misionales de la organización.

Es importante destacar el adecuado nivel de *engagement* expresado por los docentes, en el que se refleja la experiencia positiva frente a su trabajo, asumido con vigor, dedicación y absorción al interior de la organización. Esto en gran medida se debe a la motivación intrínseca y la vocación de ser docente, caracterizada por su alto grado de gratificación psicológica, al tener la oportunidad de poder orientar y dinamizar procesos de aprendizaje en otros seres humanos, más que por los ingresos económicos que esta pueda generar. Tales experiencias personales positivas sobre su trabajo son una fuente de ventaja competitiva que tiene la organización para el desarrollo institucional.

Se debe enfatizar en el fortalecimiento del ambiente laboral caracterizado por espacios óptimos de desarrollo organizacional, mediante prácticas saludables que propicien dinámicas de trabajo claras y justas. Todo esto a

través de acciones sistemáticas y planificadas para mejorar continuamente las condiciones laborales, afianzando la creación de una cultura organizacional representada por canales de comunicación abierta, transparente y cercana.

Referencias bibliográficas

- Arenas, F. & Andrade, V. (2013) Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16 (1): 43-56
- Bakker, A. Demerouti, E. Sanz-Vergel, A. (2014) Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1,389-411.
- Barragán, E. Ahmad, R. & Morales, C. (2014) Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e investigación en psicología*, 19(1) 103-118.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Contreras, F. Espinosa, J. Hernández, F. & Acosta, N. (2013) Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá, Colombia. *Rev. psicología desde el caribe*. 30(3).
- Extremera, N. Mérida, L. (2017) Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Currículum y formación del profesorado*. . 21 (3) 371-389
- García, M. Forero, C. (2014) Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología* - 10(2)293-305
- Guevara, L. Fernández, L. (2015) Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. Doi: 10.21772/ripo.v34n2a04
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México D. F.
- Hidrovo, K. & Naranjo, C. (2016) Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito. Pontifica Universidad del Ecuador. Facultad de Psicología. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream>.
- Hurtado, L. (2014) Relación entre la percepción de justicia organizacional, Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Maestría en psicología. Recuperado de la web el 11 de abril de 2017. <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/>
- Llorens, S. Martínez, I. Salanova, M. (2017) Organizaciones saludables y resilientes. Psicología positiva en las organizaciones y el trabajo. Conceptos fundamentales y sentidos aplicados. Editora Vetor. <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2017>
- Moreno, B. Corso, S. Sanz, A. Rodríguez, A. & Boada, M. (2010) El “burnout” y el “engagement” en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Rev. Ansiedad y Estrés*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de la web el 11 de abril de 2017. https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Corso_De_Zuniga
- 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. *Revista Contaduría y Administración*. 59 (2) 97-120.

- Patlán, J. Martínez, E. & Hernández, R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5 (5) 1- 20
- Peña, M. & Durán, M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Rodríguez-Muñoz, A. Sanz-Vergel, A. Demerouti, A. & Bakker, A. B. (2013). Engament en el trabajo. Ediciones Pirámide. *Revista Salud laboral, Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral.. Journal of Happiness Studies*, en prensa. Recuperado de la web el 11 de abril de 2017. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_320.pdf
- Rodríguez, R. Salanova, M. & Martínez, M (2014) Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Psychol.* 13 (3) 961-974.
- Rodríguez, R. Sánchez, I. & Martínez, M. (2013) Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol.* 26 (2) 270-286. <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621009.pdf>
- Ruiz, D. Pando, M. Aranda, C. Almeida, C (2014) Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Cienc Trab.* vol. 16 no. 50. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, Universidad de Guadalajara. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200010&script=sci_arttext&tlng=en
- Salanova, M. Schaufeli, W. Llorens, S. Peiró, J. y Grau, R. (2000) Desde el burnout al engagement. ¿Una nueva perspectiva? *Revista del trabajo y de las organizaciones* 16 (2) p117-134.
- Salanova, M. Martínez, I. & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación Wont. *Papeles del Psicólogo*, 2014. Vol. 35(1), 22-30.
- Salanova, M. Bresó, E. & Schaufeli, W. (2005) Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Rev. Estrés y Ansiedad*. Universitat Jaume I, Utrecht University, Holanda.
- Sappia, J. (2002). Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Proyecto CIMT-OIT. Recuperado de la web el 11 de abril de 2017. <http://white.lim.ilo.org/cimt/documetospdf/149e.pdf>
- Schaufeli, W. Shimazu, A. Hakanen, J. Salanova, M. y De Witte, H. (2017) Una medida ultracorta para la participación en el trabajo. La validación de UWES-3 en cinco países. *Revista Europea de Evaluación Psicológica*. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Uribe, D. (2016) El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Rev. Interam. Psicol. Ocup.* 34(1) 57-65.
- Vaamonde, J. D. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis Doctoral). La Plata: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>
- Valdéz, H. Ron, C. (2011) Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Viseu, J. Neves de Jesus, S. Rus, C. & Canavarró, J. (2016) Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 14, núm. 39, pp. 439-461 Universidad de Almería. Almería, España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293146873011>