

**SATISFACCIÓN LABORAL Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES
DE TRES ENTIDADES DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA PRIMERA
INFANCIA**

ANDRÉS GILDARDO VANEGAS YELA

Trabajo de Grado para optar por el título de Magíster en Salud Ocupacional de la
Universidad del Valle

Director del Trabajo de Grado

Mónica García Rubiano

Esp. Psicología de las Organizaciones. Mg. Psicología.

PhD Salud, Psicología y Psiquiatría

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL

SANTIAGO DE CALI

2021

TABLA DE CONTENIDO

Listado de Tablas	4
RESUMEN.....	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
2. JUSTIFICACIÓN.....	9
3. ESTADO DEL ARTE.....	12
4. OBJETIVOS	16
4.1 Objetivo General	16
4.2 Objetivos Específicos.....	16
5 MARCO TEÓRICO.....	17
5.1 FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO:	17
5.2 SATISFACCIÓN LABORAL:	19
5.3 JUSTICIA ORGANIZACIONAL.....	20
5.3.1 JUSTICIA DISTRIBUTIVA:	21
5.3.2 JUSTICIA PROCEDIMENTAL:	21
5.3.3 JUSTICIA INTERACCIONAL:	22
6 MARCO CONTEXTUAL	22
7 METODOLOGÍA	25
7.1 TIPO DE ESTUDIO.....	25
7.2 PARTICIPANTES	26
7.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	26
7.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	26
7.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	26
7.5.1 Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (COJS):	27
7.5.2 Cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró:.....	27
7.5.3 Descripción del Perfil Sociodemográfico.....	28
7.6 VARIABLES:	29
7.7 PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	31
7.8 CONTROL DE CALIDAD DE LA BASE DE DATOS	31
8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	31
9. RESULTADOS	32
9.1 Resultados Características Sociodemográficas:	33
9.2 Estadísticos descriptivos Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional	34
9.3 Correlaciones entre Satisfacción Laboral y percepción de Justicia Organizacional	35

10.	DISCUSIÓN	36
11.	CONCLUSIONES	39
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
12.	ANEXOS.....	48

Listado de Tablas

<i>Tabla 1. Organización Administrativa CDI 1</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 2. Organización Administrativa CDI 2</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 3. Organización Administrativa CDI 3</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 4 Operacionalización de variables</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 5. Características Sociodemográficas</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 6. Estadísticos descriptivos Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 7. Correlaciones no Paramétricas Rho de Spearman</i>	<i>35</i>

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a una entidad pública de atención y protección a la primera infancia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar operados por ASOHIVA, los cuales están ubicados en el Municipio de Yotoco. El estudio se llevó a cabo con 24 docentes, a las cuales se les aplicó la escala de Justicia Organizacional de Colquitt y el cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró, ambos validados para población colombiana. Se propuso, por medio de un diseño metodológico con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal, identificar los diversos tipos de Justicia Organizacional de los tres centros y el nivel de satisfacción laboral de los empleados. El análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. Como resultados se encontró que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la percepción de justicia organizacional en sus dimensiones procedimental, distributiva, interpersonal e informacional.

De igual manera se encontró en los tres Centros de Desarrollo Infantil que la subvariable de satisfacción con la supervisión es la que más influye de manera directa la percepción de justicia ya que se correlacionó de manera positiva con todas las sub variables de justicia organizacional. Por esta razón, se hace evidente la importancia de realizar intervenciones con los jefes o coordinadores que tienen personal a cargo, donde se explique la importancia que tiene el trabajo en equipo con sus subordinados y la importancia de construir buenas relaciones con todos los trabajadores, ayudando a los empleados a evaluarse a sí mismos y tratando de resolver las disputas y conflictos de manera justa.

Palabras clave: justicia organizacional, satisfacción laboral, (si es el caso incluir otro, que lo ideal sería relacionado con la temática de la maestría)

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente las tecnificaciones de los procedimientos de los diversos sectores económicos han permitido una aceleración en la producción y un fortalecimiento financiero como nunca se ha visto en la historia; trayendo consigo muchos cambios en los lugares de trabajo, las condiciones laborales y por ende en los empleados. En el sector de la educación se ha podido observar que el ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico, al cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, o síndrome de Burnout. Todo ello en un determinado entorno: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes (1). Actualmente el rol docente ha cambiado y se han constatado profundas modificaciones del contexto social y, concretamente, en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo.

El Programa de Salud Mental Europeo ha reconocido la prevalencia de este tipo de trastornos en la población trabajadora evidenciando que aproximadamente el 20% se enfrenta a algún tipo de problema de salud mental en algún un momento de su vida laboral. De igual manera, evidenciaron también que los trastornos de la salud mental como el síndrome depresivo o depresión y la ansiedad pueden ser desencadenados por las condiciones psicosociales del trabajo generando consecuencias para el bienestar del empleado (2).

Siguiendo este orden de ideas, el informe del Comité Mixto OIT-OMS (3), sobre medicina del trabajo, en su novena reunión, define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Dichos aspectos, a través de las percepciones y experiencias, pueden influir en la salud el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (4). Cuando estas condiciones no promueven la salud y bienestar y causan efectos negativos se denominan “factores de riesgo psicosocial” los cuales tienen un vínculo estrecho con la forma como se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan una relación directa con el estrés; de ahí que diversos autores señalen la importancia creciente que están cobrando estos factores de riesgo como determinantes de la salud ocupacional de los trabajadores.

A nivel nacional, la Resolución 2646 del 2008, establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de las patologías causadas por el estrés ocupacional (5). Entre estos factores psicosociales se encuentran discriminados los extralaborales (referidos al entorno y condiciones sociales del trabajador por fuera de su actividad productiva), los individuales

(que son conformados por las características individuales, tales como estructura de la personalidad y métodos de afrontamiento) y los intralaborales, y se dividen en:

- Gestión organizacional: entre los que se encuentran el estilo de mando, modalidad de pago y contratación, estrategias de manejo de personal, entre otros.
- Características de la organización del trabajo: entre las que se cuentan las formas de comunicación, organización del trabajo y demandas de la labor.
- Factores del grupo social: tales como el clima, calidad de las mismas, cohesión y trabajo en equipo.
- Medio ambiente de trabajo, tipo de beneficios recibidos a través de programas de bienestar, condiciones de la tarea, etc.

En los últimos años se ha venido estudiando la falta de justicia organizacional como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo (6), considerándolo como un predictor consistente de la salud (7) y de la satisfacción laboral (8). Este nuevo enfoque que relaciona la justicia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral, aparece en la literatura científica para dar respuesta a las consecuencias nocivas de las presiones del trabajo que sobrepasan la capacidad del empleado y repercuten en la empresa y en la salud del personal (9).

Es así que la Justicia Organizacional es entendida como la integración de las percepciones que tienen los trabajadores acerca de la equidad percibida en las organizaciones. La Justicia Organizacional se define entonces como las percepciones de los trabajadores respecto a qué es justo y qué aspectos, decisiones o prácticas organizacionales son justas frente a diferentes situaciones (10). Por esta razón, la importancia de la justicia organizacional radica en el impacto que generan sobre la salud de los trabajadores, diversos resultados y prácticas organizacionales que son percibidas como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”. Tales prácticas están relacionadas con condiciones laborales propias de la empresa como: la asignación de cargas de trabajo, el pago de un salario y prestaciones justas, promociones equitativas para todos los trabajadores, trato digno y justo al personal; condiciones que si son consideradas como condiciones negativas pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial. En este sentido, la percepción de justicia organizacional se verá reflejada en la salud, los resultados o el desempeño del personal, incidiendo directamente en la organización como es el caso de la rotación laboral, el desempeño, la satisfacción laboral, el ausentismo, entre otros (11)

Por otro lado, aunque no hay una definición única respecto a la satisfacción laboral, este concepto, de manera general, puede ser entendido como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (12). En este orden de ideas, la satisfacción laboral emerge como el resultado de procesos emocionales y afectivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el lugar que trabaja (13). La relación entre satisfacción laboral, estrés, justicia organizacional y factores psicosociales ha sido estudiada a lo largo de las últimas

décadas, en las que se ha demostrado que la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la salud del individuo respecto a su trabajo, donde condiciones ligadas a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos y funcionales, pueden ser fuentes generadoras de diversas alteraciones en la salud mental del personal (14).

En el sector educativo, los docentes de atención infantil se encuentran expuestos a situaciones complejas y delicadas, ya que en ocasiones se les culpabiliza de diversos problemas, sobresaliendo los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que atañe a las relaciones profesorado-alumnado y los relacionados con problemas interpersonales, entre sus compañeros docentes y directores. Todo ello propicia que el profesorado se sienta, personal y profesionalmente, abrumado, desconcertado y con fuertes contradicciones en su quehacer docente (15). Particularmente, la satisfacción laboral y la justicia organizacional cobran un papel fundamental cuando se trata de docentes de instituciones de atención infantil por su papel trascendente en la formación de habilidades sociales en la primera infancia. Si un docente no está satisfecho con el trabajo que realiza o encuentra injustas e inequitativas diversas situaciones en su entorno laboral, probablemente existirá una repercusión importante en su salud mental y en su desempeño pedagógico, particularmente en sus funciones de docencia y enseñanza (16). Aunque en Colombia se cuenta con diversas investigaciones en el campo de la salud ocupacional, se ha observado que aún faltan estudios que especifiquen cómo la satisfacción laboral y la justicia organizacional pueden influir en el quehacer pedagógico de los docentes que están involucrados en la atención de la primera infancia.

Tomando en cuenta la relevancia que tiene la satisfacción laboral en las organizaciones como son las entidades de atención y protección infantil, se decidió indagar la relación que tiene la justicia organizacional y la satisfacción laboral en una población de docentes pertenecientes a tres entidades de servicio público de atención y protección integral a primera infancia. En estas entidades las demandas de esfuerzo físico y carga mental son similares. Entre sus principales funciones están garantizar los derechos principales de los niños, realizar seguimientos nutricionales y de apoyo educativo, y diligenciar diversos formatos que solicita la empresa para corroborar el correcto bienestar de la población atendida. De igual manera, las docentes han manifestado sentir un grado de estrés elevado, bajo apoyo social entre jefes inmediatos y subordinados y una baja participación en la toma de decisiones en procesos organizacionales lo que ha llevado a una baja satisfacción laboral y problemas relacionados con estrés. Teniendo en cuenta lo anterior, surge el interés del presente estudio por conocer **¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes pertenecientes a tres entidades públicas de atención a la primera infancia del municipio de Yotoco, Valle del Cauca?**

2. JUSTIFICACIÓN

La OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (17). De acuerdo con esto, la definición de la OMS de un entorno de trabajo saludable es la siguiente:

“Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- *temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo;*
- *temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;*
- *recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y*
- *maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad” (17).*

Esta definición refleja la evolución del concepto de salud ocupacional, que ha pasado de poner el acento casi exclusivamente en el entorno de trabajo físico a incluir factores psicosociales y prácticas personales de autocuidado. Es así que el lugar de trabajo se está usando cada vez más como un entorno para la promoción de la salud, no solo con el objeto de prevenir los accidentes laborales, sino también para evaluar y mejorar la salud general de las personas.

De acuerdo con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) los factores psicosociales en el entorno laboral son de gran relevancia ya que pueden generar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores:

“Tanto en los países en desarrollo como en los Estados industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida, pueden provocar la acción de factores psicosociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede variar ampliamente.” (18)

En Colombia, en el año 2008, se expide el decreto 2646 en el cual se señala como objeto de la salud ocupacional, no solo la protección a trabajadores de agentes químicos o biológicos, sino de factores psicosociales, los cuales se deben identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente; así como estudiar y determinar el origen de afecciones y alteraciones presuntamente causadas por estrés ocupacional. De igual manera, las encuestas

nacionales de condiciones de salud laboral realizadas por el Ministerio de Trabajo demuestran que dos de cada tres trabajadores manifiestan estar expuestos a factores de riesgo psicosocial durante su jornada y que un 30% sienten altos niveles de estrés laboral.

Por otro lado, el Ministerio de Salud realizó una presentación de la estrategia “Entorno Laboral Saludable como Incentivo al Talento Humano en Salud” donde se especifican las condiciones laborales que deberían tener las organizaciones para garantizar la promoción de la salud en sus empleados. Especifican que se deben intervenir 3 espacios fundamentales en la organización: **el espacio físico, el espacio psicosocial y las relaciones interpersonales**. El área física hace referencia específicamente a los puestos de trabajo, a las características ambientales del mismo y los diversos programas que se realizan para promocionar la salud en los puestos de trabajo. De igual manera se especifica que el espacio psicosocial hace referencia a todas las condiciones psicosociales de una organización y que pueden entrar a ser factores de riesgo. Finalmente, las relaciones interpersonales hacen referencia a los grupos de apoyo social que se presentan en un entorno laboral. Teniendo en cuenta estos tres espacios, se deben realizar intervenciones primarias secundarias y terciarias con los trabajadores para garantizar ambientes y entornos que favorezcan la salud (19). Esta aproximación de entornos laborales saludables representa un análisis, no solo de lo físico y lo observable, sino de aspectos relacionados con características psicosociales de riesgo y condiciones laborales que pueden afectar la salud mental del trabajador.

En los últimos años se ha venido estudiando la falta de justicia organizacional como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo considerándolo como un predictor consistente de la salud y de la satisfacción laboral. Es así que la justicia organizacional ha cobrado vital importancia por los posibles efectos que produce en el comportamiento de los trabajadores y su satisfacción. Autores como Kivimaki et al (20) asociaron la justicia organizacional con trastornos psiquiátricos y enfermedades cardiovasculares. Otros autores encontraron que la exposición prolongada a situaciones de injusticia en la organización conlleva la aparición de reacciones fisiológicas y de comportamiento como inflamación, problemas de sueño, regulación cardiovascular y deterioro cognitivo, además de observar una fuerte relación con el estrés (21). De igual forma, la justicia organizacional se plantea como un antecedente de variables tales como compromiso organizacional, satisfacción laboral y productividad (22). Es también un predictor de la satisfacción con la administración (23), la satisfacción laboral (24), la relación líder-subordinado (25), el desempeño laboral (26) y el compromiso organizacional (27)

Actualmente la satisfacción laboral es abordada como un fenómeno en el que interactúan diversos factores desde su origen hasta las consecuencias que puede llegar a generar; algunos de los aspectos que han sido relacionados con la aparición de baja satisfacción laboral son los factores psicosociales del trabajo como el salario, la naturaleza del cargo, oportunidades de ascenso, supervisión, relaciones sociales con los compañeros y superiores

afectando directamente la salud física y mental del talento humano de las empresas. Se podría definir a la satisfacción laboral entonces como el resultado de una evaluación cognitiva mediante la cual el sujeto compara su realidad cotidiana con un estándar ideal construido a lo largo del tiempo. Si el resultado de tal comparación es positivo, el sujeto experimentará una sensación de bienestar y satisfacción (28). En caso contrario, vivenciará elevados niveles de estrés e insatisfacción (29). También se ha observado que los trabajadores más estresados tienden a percibir su entorno laboral en forma más adversa, inequitativos y se evalúan como más insatisfechos con algunos aspectos de su trabajo (30). Asimismo, se han informado relaciones sinérgicas entre insatisfacción y estrés laboral desde el momento que a mayor insatisfacción se han registrado más síntomas de enfermedades mentales (31). De acuerdo con Cropanzano, Bowen y Gilliland (32), 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 (33), cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente se producen actitudes positivas hacia el trabajo, los superiores y la organización generando un entorno laboral saludable. De lo contrario, cuando el trabajador percibe que recibe un trato injusto se generarán tensiones, desmotivación e, incluso, insatisfacción laboral.

En el ámbito educativo Colombiano, según Terán y Botero (34), diversos aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales generando diversas patologías como la hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. De igual manera, según estos mismos autores, los cambios adaptativos y las exigencias continuas al profesorado crean ambientes estresantes que afectan la salud provocando la aparición de sintomatología psicosomática con manifestaciones que abarcan tanto la salud física, como mental del individuo y que ocasionan una pérdida de interés por la profesión, con repercusiones negativas hacia los usuarios (estudiantes, docentes, administrativos) con los que se interactúa en la actividad laboral, debido al esfuerzo del docente por ser reconocido socialmente en sus labores, a la incorporación de nuevas tecnologías, la interculturalidad en las aulas de clase y los constantes cambios curriculares que pueden producir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales (35). Es así que el bienestar mental de los docentes es un problema actual, el cual se debe intervenir desde el contexto educativo y médico, creando estrategias de apoyo que permitan identificar los riesgos psicosociales, para disminuir y prevenir la prevalencia de ciertos síndromes y enfermedades.

Por esta razón, la insatisfacción, el bajo apoyo entre trabajadores y jefes inmediatos y los niveles de estrés manifestados por la población docente del municipio de Yotoco, es una problemática cuya afectación abarca, no solo la dinámica de los procesos internos de la organización, sino el desempeño laboral, la convivencia y la prestación del servicio de los Centros de Desarrollo Infantil. La relevancia entonces del presente estudio se sustenta en la brecha de conocimiento que hay sobre justicia organizacional y su relación con los factores de riesgo psicosocial. De igual manera, la importancia creciente del tema de las condiciones psicosociales del trabajo y su relación con la justicia organizacional que es cada vez más evidente en la población docente, todo esto con el propósito de implementar futuras medidas de prevención y control en los lugares de trabajo con el objetivo de fomentar entornos laborales saludables que repercutan en la calidad de vida de los docentes y en la prestación de los servicios educativos para la comunidad en general.

3. ESTADO DEL ARTE

Contexto mundial

Los factores de riesgo psicosocial y la relación con la salud de los trabajadores ha sido un tema estudiado desde diversos acercamientos y obedece a modelos planteados desde tiempo atrás en relación con el mayor precursor de su efecto: el estrés. Recientemente estos factores se siguen estudiando y se ha observado su influencia en diversas dimensiones del trabajador como su salud, su desempeño y satisfacción laboral, su compromiso organizacional entre otros (36) (37) (38).

Investigaciones realizadas en docentes de bachillerato en Malasia, evidencian una prevalencia de desórdenes musculo esqueléticos relacionados con factores de riesgo psicosocial. Este fue un estudio transversal realizado entre maestros en el estado de Penang, Malasia. Los participantes fueron reclutados mediante un método de muestreo de dos etapas. La información sobre el malestar demográfico, psicológico, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y el dolor musculoesquelético en los últimos 12 meses se recopiló mediante un cuestionario autoadministrado. Se utilizó la regresión de Poisson para estimar la razón de prevalencia (PR) de las asociaciones entre la angustia psicológica y los factores psicosociales relacionados con el trabajo. Uno de los resultados más contundentes de esta investigación fue que las intervenciones dirigidas a la angustia psicológica y las características psicosociales relacionadas con el trabajo pueden reducir el dolor musculoesquelético entre los maestros de escuela. (39).

De igual manera en Asia, específicamente en Japón, se observó la relación entre justicia organizacional y estrés en trabajadores de la salud. Después de ajustar las características

demográficas y el estrés ocupacional, se encontró que los bajos niveles de justicia procesal e interaccional percibida se asociaron con una alta prevalencia de angustia psicológica tanto para mujeres como para hombres, independientemente del estado ocupacional. Entre las gerentes y profesionales mujeres, la justicia interaccional percibida (medida como los niveles de apoyo de los supervisores, etc.) se asoció significativamente con el tabaquismo, mientras que no se observó tal asociación entre otros trabajadores. Cuando la justicia interaccional se percibió como baja, la prevalencia del tabaquismo fue 6.5 puntos porcentuales más alta entre gerentes y profesionales que entre otros (40).

También en Jordania, se evidenció una relación significativa entre Justicia organizacional y satisfacción laboral en la industria de transporte. Los datos fueron recolectados y analizados por medio de regresiones en SPSS. Los resultados indicaron que la justicia organizacional tuvo un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados. La justicia distributiva no tuvo impacto en la satisfacción laboral. La justicia procesal tuvo un impacto en la satisfacción laboral, lo que evidenció en el estudio la importancia de mostrar un claro interés respecto a los procedimientos relacionados con el trabajo y cómo los empleados los interpretan. Finalmente, la relación que fue significativamente más alta fue la de la justicia interaccional con la satisfacción laboral evidenciando así la importancia de realizar intervención con los gerentes donde se explicara la importancia que tiene el trabajo en equipo con sus subordinados y la importancia de construir buenas relaciones con todos los trabajadores, ayudando a los empleados a evaluarse a sí mismos y tratando de resolver las disputas y conflictos de manera justa (41).

Siguiendo este mismo orden de ideas, en China, se observó la influencia que tenía la justicia organizacional sobre la satisfacción laboral. Para llevar a cabo esta investigación se recogieron datos de varias compañías en Hangzhou, Taizhou y Pekín y Dalian obteniendo un total de 329 encuestas sobre justicia organizacional y satisfacción laboral aplicadas a trabajadores pertenecientes a diversas compañías de las ciudades anteriormente mencionadas. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Colquitt y la escala de Camman, Fichman, Jenkins & Klesh. Se pudo confirmar en esta investigación la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral. En sus resultados afirman que una comprensión de cómo la justicia distributiva, la justicia procesal y la justicia interactiva afecta la satisfacción laboral de las personas podría ayudar a los gerentes a tomar métodos gerenciales más apropiados para aumentar la disposición de los empleados a trabajar (42) .

De la misma manera, en países como Turquía también se ha estudiado el efecto que tiene la justicia organizacional y la satisfacción laboral. En un estudio realizado por Ozel y Bayraktar, se evaluaron 165 empleados de varios sectores industriales de Turquía. Se utilizó para evaluar Justicia organizacional la escala de Niehof y Moorman y para evaluar satisfacción laboral la encuesta de satisfacción de Spector. Como resultados se pudo

observar que la justicia organizacional tenía un efecto positivo en la satisfacción laboral. Según los resultados de los análisis realizados, el 23.8% de la satisfacción laboral se origina de la justicia organizacional. Según los resultados de la investigación, la percepción de la justicia organizacional es uno de los factores determinantes de la satisfacción laboral (43).

Por otro lado, en Estados Unidos, se ha investigado también la relación que existe entre justicia organizacional y satisfacción laboral. En un estudio realizado en el estado de Mississippi se aplicaron 322 encuestas a 322 presos de diversas cárceles del sur del estado. Los resultados fueron correlacionados con el programa SPSS y se observó una correlación significativa entre justicia organizacional y satisfacción laboral. De igual manera los resultados de este estudio afirman que los administradores de la prisión deben ser conscientes de que la justicia organizacional es importante y eso mejora ya sea distributivo o la justicia procedimental debería aumentar la participación laboral (44). De igual manera, en este mismo país se han estudiado las percepciones de la Justicia Organizacional entre empleados estatales del gobierno y el efecto que tiene los años de servicio público. En este estudio se examinaron los determinantes de la justicia organizacional percibida, incluido el efecto de los años de servicio público. Centrándose en los años de servicio público, el estudio exploró la forma en que la justicia organizacional percibida cambia dependiendo del tiempo dedicado a trabajar en organizaciones públicas. Basándose en el análisis de regresión de los datos de la encuesta de 522 empleados del gobierno estatal, el estudio concluyó que los empleados del gobierno estatal que reportaron más años de servicio público tienen menos probabilidades de percibir su lugar de trabajo como justo.

Las conclusiones de este estudio se examinaron en cuanto a sus consecuencias prácticas para mejorar la calidad de las experiencias en el lugar de trabajo de los empleados gubernamentales a través del tiempo siendo uno de los factores esenciales para mantener el alto rendimiento de las organizaciones públicas (45).

Contexto latinoamericano

En lo relacionado con el contexto latinoamericano, se han realizado investigaciones sobre justicia organizacional, factores psicosociales y satisfacción laboral. En Perú se llevó a cabo un estudio con 117 docentes universitarios para conocer la relación existente entre factores psicosociales y satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito (46).

En Brasil, se llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo describir el papel de la confianza de los empleados en la organización de acuerdo con la relación entre la justicia

organizacional y la predisposición a acciones de represalia. Para lograr eso, se llevó a cabo una encuesta, con 188 empleados, elegidos por conveniencia. El análisis de los datos se realizó utilizando un factor confirmatorio, regresión, mediación y moderación con el fin de probar la relación entre la justicia organizacional y los otros constructos del modelo teórico. Se confirmó la hipótesis del efecto negativo de la justicia sobre la represalia (H1). El efecto mediador indirecto de la confianza organizacional en la justicia y la predisposición a la actitud vengativa de los empleados (H2) y el efecto moderador de la confianza en la relación entre la justicia y la actitud vengativa de los empleados (H3) también se confirmaron. Los resultados sugieren que la confianza de los empleados en la organización tiene un efecto mediador y moderador sobre la relación entre la justicia y la actitud de represalia de los empleados. Estos hallazgos contribuyen a una mejor comprensión de los efectos de la justicia en la relación entre empleados y organizaciones, lo que indica implicaciones gerenciales objetivas para mitigar los efectos de las represalias en estas organizaciones (47).

Por otro lado, en Ecuador, se llevó un estudio a cabo, cuyo propósito era analizar los factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos que laboran en el (GAD) Municipal de Coronel Marcelino Maridueña. Su abordaje metodológico fue de tipo cuantitativo partiendo de un nivel exploratorio descriptivo a través de un diseño no experimental transeccional correlacional. Los datos fueron recolectados mediante un instrumento adaptado denominado Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y el Índice descriptivo de puestos aplicado a una muestra de 176 trabajadores del ente municipal. Los resultados indicaron que los distintos tipos de justicia organizacional afectan y/o muestran una correlación positiva con la satisfacción laboral (48).

En Colombia, diversos estudios han explorado los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes, evidenciando relaciones inversamente proporcionales entre burnout y satisfacción laboral, indicando que a mayor satisfacción niveles más bajos de síndrome de quemarse en el trabajo.(49) (50) (51) sin embargo, son pocos los estudios que exploran la relación entre satisfacción laboral y justicia organizacional como predictores de la salud mental.

Entre los principales estudios en Colombia se tiene una investigación hecha con Docentes que laboran en una universidad privada de Armenia y su objetivo principal era analizar la relación entre Justicia Organizacional y Engagement. 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 (52). Siguiendo este mismo orden de ideas, también se ha explorado la relación entre el liderazgo transformacional y la justicia organizacional en sus dimensiones de justicia procedimental y justicia interaccional, en las organizaciones cooperativas del sur

colombiano. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables mediante escalas Likert y se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales para validar la hipótesis con el software SPSSAMOS. Se determinó una relación significativa y positiva entre las prácticas de liderazgo transformacional y la percepción de justicia organizacional en las dimensiones propuestas (53). También se han realizado estudios que analizan la relación entre cambio y justicia organizacional. Es estudio se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores Se realizó un análisis de los datos mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados indicaron relaciones y asociaciones significativas entre el cambio organizacional y la justicia procedimental, informativa e interaccional y ninguna correlación con la justicia distributiva. La variable proyección y desarrollo del cambio mostró la mayor correlación con el nivel de justicia total en la organización, evidenciando el enfoque que se debe tener para la toma de decisiones por parte de la alta dirección y para el diseño de políticas de gestión del talento humano en función del cambio de la cultura organizacional a la que se quiere llegar (54).

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a tres entidades de atención y protección a la primera infancia.

4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil sociodemográfico de la población de estudio.
- Caracterizar las percepciones de Justicia Organizacional de las docentes según las dimensiones distributiva, procedimental, interpersonal e informativa.
- Caracterizar los factores de satisfacción laboral de las docentes en relación con la supervisión, el ambiente físico y las prestaciones recibidas.
- Correlacionar las subvariables de Satisfacción Laboral y justicia Organizacional.

5 MARCO TEÓRICO

5.1 FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO:

Los factores psicosociales del trabajo han sido estudiados desde diversas perspectivas y su acercamiento está relacionado con modelos establecidos para explicar la procedencia del estrés y sus causas en la salud. Algunos de los modelos más significativos en el estudio de factores psicosociales son:

- **Modelo de Demanda/ Control de Karasek :** En este modelo se establecen cuatro grupos de ocupaciones en relación con las demandas psicológicas y el control de la tarea: **ocupaciones activas** (donde hay una alta demanda de la tarea y un alto control), **ocupaciones pasivas** (baja demanda, bajo control), **ocupaciones de baja tensión** (baja demanda, alto control) y **ocupaciones de alta tensión** (alta demanda, bajo control); según este modelo la situación más peligrosa para la salud de un trabajador es cuando tiene que realizar tareas con exigencias psicológicas altas y un bajo control (55).
- **Modelo Esfuerzo Recompensa de J. Siegrits:** Este modelo establece que cuando el trabajo está relacionado con pocas recompensas o compensaciones puede generar efectos negativos en los trabajadores. Por recompensa del trabajo se considera el control de status (estabilidad laboral, cambios no deseados, falta de perspectiva de promoción), la estima (incluye el respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, y trato justo) y el salario. Según este modelo explicativo, si hay una tarea que demande un esfuerzo alto, pero hay un bajo nivel de recompensa habrá una situación de mayor riesgo para la salud (56)
- **Modelo Demanda -Control- Apoyo Social:** Se basa en el modelo de Karasek de demanda y control, pero se amplía al incluir la dimensión del apoyo social, la cual cobra una importancia relevante al permitir a los trabajadores enfrentar una situación de estrés mantenido convirtiéndose así en un amortiguador o moderador del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia a lo que actualmente se conoce como clima social, relaciones directas con los compañeros y superiores. Un apoyo social bajo, según este modelo, constituye un factor de riesgo en la salud física y mental (57).

En 1984 la Organización Internacional del Trabajo publica una primera investigación al respecto denominada “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos del trabajo (58)” en la cual se sugiere acciones de promoción de la salud y bienestar de los trabajadores y enlista los principales estresores psicosociales del trabajo:

- Sobrecarga cuantitativa: Demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo.

- Insuficiente carga cualitativa: Contenido demasiado limitado y monótono, falta de variabilidad, de demandas a la creatividad y solución de problemas, escasa oportunidad de interacción social.
- Conflicto de roles: choque de las exigencias del trabajo con las de otras esferas de la vida del trabajador.
- Falta de control sobre la situación personal: Carencia de influencia, control y voz, hay incertidumbre o no existe una estructura clara de la situación laboral.
- Falta de apoyo social: Tanto en casa como de parte de compañeros y jefes.
- Estrés físicos: Factores de riesgo físico y químico que puedan ocasionar daño en la salud del trabajador a corto, mediano o largo plazo.
- Condiciones de la vida real: Tanto en el trabajo como fuera de él.
- Tecnología de producción en serie: Larga cadena de mando entre la dirección y los trabajadores individuales que acentúa la distancia entre el grupo, fragmentación del proceso de trabajo, reducción del control sobre el proceso. Incluye el salario a destajo.
- Procesos de trabajo muy automatizados: Trabajo monótono, aislamiento social y falta de control.
- Trabajo a turnos: Trastornos del sueño, vivir en un entorno social que no está pensado para atender sus necesidades, adaptación a cambios regulares o irregulares de las exigencias del entorno (turnos rotatorios).

De igual manera, en esta misma publicación la OIT define a los factores psicosociales del trabajo como “el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (58).

En la actualidad, en la literatura sobre este tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos. Los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. Los terceros son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (59).

5.2 SATISFACCIÓN LABORAL:

En la actualidad aún no hay una definición universal de satisfacción laboral o profesional, sino que cada autor ha ido realizando una propia, adecuada a su investigación. Así, se puede observar cómo la satisfacción laboral o profesional es percibida como una actitud, una emoción, un sentimiento, y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal (60) . El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock denominado Job Satisfaction. En esta obra, su autor, llegó a la conclusión de que existen múltiples factores que pueden ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, destacando entre ellos la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión (61).

Para (62), la satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Otra definición de satisfacción laboral es la que ofrece Chiang al afirmar que es una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo. Por lo anterior, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo (63). Se puede observar entonces que en la mayoría de las decisiones de satisfacción laboral, se la entiende como un procesamiento subjetivo de los trabajadores donde se evalúa su contexto laboral. De igual manera, cabe preguntarse qué elementos influyen en este procesamiento. Se ha observado que la satisfacción laboral puede ser percibida a través de algunos elementos, como, por ejemplo: que el personal sea bien recompensado a través de sueldos y salarios acordes con las expectativas de cada uno; que las condiciones de trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que lo escuche cuando sea necesario (64).

Actualmente se han empleado modelos para evaluar la satisfacción laboral, uno de los más conocidos es el modelo de la teoría motivacional de Herzberg el cual afirmaba que había dos tipos de necesidades que afectaban el comportamiento humano: Los factores Higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Los primeros están relacionados con las condiciones en las cuales los trabajadores desarrollan su trabajo. Cómo esas condiciones son administradas y decididas por la empresa. Estos están relacionados con el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores etc. Por otro lado, las condiciones o factores intrínsecos los cuales están relacionados con las tareas que el individuo ejecuta. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento personal, las necesidades de autorrealización, etc. (65)

Otros autores han afirmado que el desempeño puede conducir a recompensas que a su vez producen satisfactores. La percepción de equidad se muestra también como una variable importante, ya que en cierta medida la satisfacción puede ser una función del nivel de recompensas en relación con las recompensas dadas a otros (66).

5.3 JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Aunque el concepto de justicia es demasiado amplio y ha sido abordado desde diversas disciplinas como la filosofía, el derecho, la sociología, entre otras áreas de conocimiento; de manera general se puede decir que es el acto de tratar a una persona como merece ser tratada (67). En las organizaciones se entiende a la justicia como las normas y las reglas sociales que gobiernan la manera en que los resultados, los castigos o las recompensas deberían ser distribuidos; los procedimientos para realizar esa distribución de decisiones y la manera en que la gente es tratada interpersonalmente (68). Es así que al hablar de Justicia Organizacional se refiere a la valoración de qué tan equitativos son los resultados o los procedimientos de un entorno laboral. Justicia es entendida entonces, como un proceso subjetivo que realiza el trabajador.

Este concepto tiene sus antecedentes en la teoría de la equidad de Adams (69) la cual sostiene que las personas dentro de una organización constantemente están comparando 3 factores importantes:

- **Los resultados percibidos de su trabajo (outputs):** Los outputs o resultados se definen como las consecuencias positivas y negativas que un individuo percibe en relación con los otros. Los outputs pueden ser tangibles o intangibles como la seguridad laboral, la estima, el salario, los beneficios para empleados, los gastos, el reconocimiento, la reputación laboral entre otros.
- **Los aportes que brindan a la organización (inputs):** Hace referencia a la cantidad y calidad de las contribuciones de los empleados a su trabajo. Los inputs incluyen tiempo, esfuerzo, lealtad, trabajo duro, compromiso, capacidad entre otros.
- **Los resultados de los otros trabajadores:** Esta última característica se refiere a la percepción que tiene el trabajador respecto al trato con los otros trabajadores.

Es así como este modelo de equidad se basa en la creencia de que la gente está motivada para mantener una relación justa o equitativa con otros y evitar relaciones que son injustas o inequitativas. El modelo contiene dos suposiciones importantes. La primera es que la gente evalúa las relaciones interpersonales como procesos de intercambio en que los individuos realizan contribuciones y esperan ciertos resultados. La segunda es que las personas no funcionan en el vacío. Comparan sus situaciones con las de otros para determinar la equidad de un intercambio. En otras palabras, lo que le ocurre a la persona es

importante cuando compara sus resultados con los resultados de pares similares (como compañeros de trabajo, parientes y vecinos).

Aunque este modelo teórico fue un avance para la comprensión de la percepción de justicia de diversos grupos poblacionales, no tenía una aplicación eficaz en contextos como las organizaciones (70). Es por ello que las teorías de justicia organizacional actualmente han ido evolucionando hacia un abordaje que intenta analizar el número de la distribución de los premios, castigos y recursos en las organizaciones y sociedades hacia sus miembros. Por esta razón es en este ámbito que Greenberg utiliza el término de Justicia Organizacional para referirse a las teorías de justicia social e interpersonal que pueden ser aplicadas a la comprensión de la justicia al interior de las organizaciones. (71)

En la actualidad la teoría de la justicia organizacional ha estado evolucionando hacia un constructo que pretende entender en toda su dimensión el impacto de las organizaciones, dando como resultado varias formas de justicia que tienen efectos diferentes en los procesos organizacionales. Estos tipos de Justicia organizacional se ha estudiado por diferentes dimensiones como la justicia distributiva y procedimental (72). La primera hace referencia a las recompensas y los recursos, los cuales se distribuyen de acuerdo a las contribuciones de las personas destinatarias y la segunda se centra en la percepción de confianza acerca de los procedimientos que usa la organización para tomar las decisiones (73). A continuación, se presentan estos tipos de justicia:

5.3.1 JUSTICIA DISTRIBUTIVA:

Este tipo de justicia propone que los trabajadores evaluarán los resultados con relación a cierta regla de distribución. Una de esas reglas es la igualdad. Ella sugiere que todos los sujetos deben tener igual oportunidad de obtener una recompensa dada. Otra regla es la equidad la cual implica la comparación entre lo que se aporta y obtiene en comparación con lo que los otros aportan y obtienen. Para finalizar, la justicia distributiva se refiere a la relación con facetas específicas del trabajo, los resultados, actitudes y conductas relacionados con éstas (74).

5.3.2 JUSTICIA PROCEDIMENTAL:

En el modelo de justicia procesal se considera que los empleados estarán motivados para desempeñarse a un nivel más alto cuando consideran justos los procedimientos de toma de decisiones sobre la distribución de los resultados. Los empleados están motivados para esperar equidad en la forma en que se toman las decisiones, así como en las decisiones en sí mismas; de allí que las valoraciones sobre la justicia procesal realizadas por los empleados,

también se relacionan con la confianza en la administración, el propósito de abandonar la organización, la evaluación del jefe, los robos cometidos por los empleados y la satisfacción en el trabajo (75).

5.3.3 JUSTICIA INTERACCIONAL:

Aunque la justicia procedimental enfatiza en los determinantes estructurales, aquellos que se refieren al contexto organizacional no enfatiza en los determinantes sociales, aquellos relacionados con el tratamiento de los individuos. Hace referencia entonces al trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento, lo que quiere decir que no solo es importante lo que se dice sino cómo se dice. La Justicia interaccional enfatiza por tanto lo justo de una relación interpersonal en el curso de un procedimiento interaccional (76) . En este orden de ideas, hay varios procesos interaccionales que se pueden observar en este tipo de justicia como: juicios peyorativos, invasión de la privacidad, decepción, falta de respeto, coerción. Recientemente la justicia interaccional se ha dividido en dos tipos de justicia: la justicia interpersonal y la justicia informativa.

5.3.3.1 Justicia Interpersonal: Hace referencia al nivel de satisfacción en que las personas o los trabajadores sienten que son tratados con respeto, empatía y dignidad.

5.3.3.2 Justicia Informativa: Se centra en las explicaciones que se les entrega a los empleados al momento de implementar un nuevo proceso organizacional o al por qué se distribuyen los resultados de cierta manera.

6 MARCO CONTEXTUAL

El estudio se llevó a cabo en el municipio de Yotoco, Valle del Cauca, ubicado en la subregión del Centro del País. El territorio de Yotoco está dividido en dos zonas diferentes: una plana, perteneciente al Valle del río Cauca y otra montañosa, al occidente, que hace parte de la vertiente oriental de la cordillera Occidental. Limita por el norte con el municipio de Riofrío, por el oriente con San Pedro, Buga y Guacarí, por el sur con el municipio de Vijes y por el occidente con Calima, Darién y Restrepo. Actualmente el municipio se ha articulado con la política de primera infancia “De cero a Siempre” y ha desarrollado tres programas de atención infantil para la población del municipio.

Los **CDI** (Centro de Desarrollo Infantil) son instituciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y prestan un servicio institucional que busca garantizar la educación inicial, cuidado y nutrición a niños y niñas menores de 5 años, en el marco de la atención integral y diferencial, a través de acciones pedagógicas, de cuidado calificado y nutrición,

así como la realización de gestiones para promover los derechos a la salud, protección y participación que permitan favorecer su desarrollo integral.

Organización Administrativa: De acuerdo al instrumento rector de los Centros de Desarrollo Infantil, la Institución es un ente de carácter público y cuenta en la actualidad con 36 empleados, comprendidos entre Coordinadoras, Psicólogos, Enfermeras, Manipuladoras de Alimentos, Docentes y Auxiliares Pedagógicas. Los centros ofrecen servicios de atención integral a primera infancia y se rige bajo la ley 1804 de 2016 Por la cual se establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre y se dictan otras disposiciones y es regulado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Actualmente los CDI cuentan con 19 Docentes, 6 Auxiliares Pedagógicas, 3 Coordinadoras, 2 Psicólogos, 2 Enfermeras y 2 Manipuladoras de Alimentos. A continuación, se especifica la distribución del Talento Humano por CDI.

Tabla 1. Organización Administrativa CDI 1

CARGO	NO. TALENTO HUMANO
COORDINADORA	1
PSICÓLOGA	1
ENFERMERA	1
DOCENTE	4
AUX. PEDAGÓGICA	4
MANIPULADORA DE ALIMENTOS	1

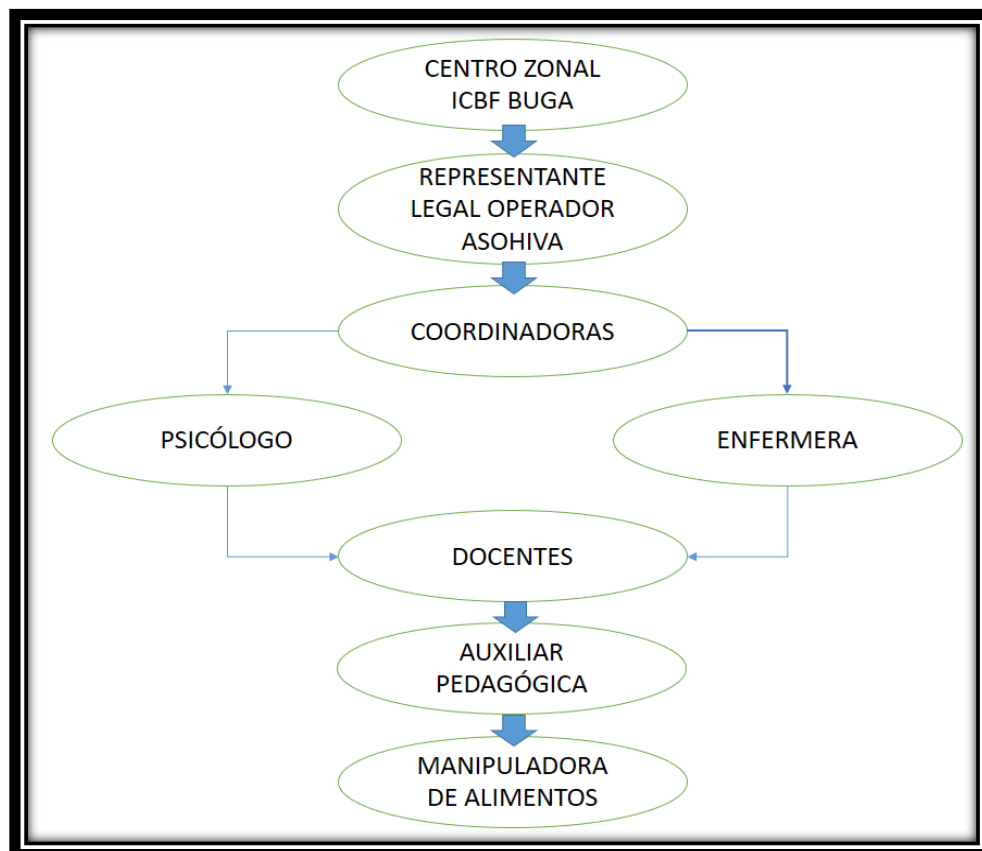
Tabla 2. Organización Administrativa CDI 2

CARGO	NO. TALENTO HUMANO
COORDINADORA	1
PSICÓLOGA	1
ENFERMERA	1
DOCENTE	6
AUX. PEDAGÓGICA	4
MANIPULADORA DE ALIMENTOS	1

Tabla 3. Organización Administrativa CDI 3

CARGO	NO. TALENTO HUMANO
COORDINADORA	1
PSICÓLOGA	1
ENFERMERA	1
DOCENTE	4
AUX. PEDAGÓGICA	2
MANIPULADORA DE ALIMENTOS	0

Estructura de los CDI: Cuenta con la estructura de una empresa típica productiva con una forma lineal o piramidal en la que se ubican las diferentes áreas de la empresa. A continuación, se puede apreciar la estructura administrativa de cada CDI:



Principales Funciones de los CDI:

1. Potenciar el desarrollo integral de niñas y niños de primera infancia a través de los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral, con estrategias pertinentes, oportunas y de calidad para el goce efectivo de los derechos.
2. Desarrollar acciones pedagógicas, intencionadas y centradas en los intereses de las niñas, los niños y sus familias, sus características particulares y culturales para promover su desarrollo integral
3. Promover acciones de cuidado a través de prácticas que favorezcan las condiciones de salud, alimentación, nutrición, hábitos y estilos de vida saludable en las niñas, los niños y sus familias.
4. Articular con el SNBF acciones con las instancias e instituciones presentes en los territorios para promover la atención integral de las niñas y los niños desde la gestación.
5. Implementar procesos de formación y acompañamiento a las familias como corresponsables en la garantía de los derechos de niñas y niños, para promover el desarrollo integral.
6. Garantizar ambientes enriquecidos, seguros y protectores que den respuesta a las intencionalidades pedagógicas y promuevan la seguridad y bienestar de niñas y niños, reconociéndolos como seres sociales, autónomos y diversos.
7. Desarrollar acciones orientadas a la promoción de los derechos, a la prevención de su vulneración y activar la ruta de actuaciones para el restablecimiento de derechos, en los casos en los que se evidencie la amenaza, vulneración o inobservancia.
8. Promover en la atención el reconocimiento, respeto y participación de la diversidad de las niñas, los niños, adultos, familias y comunidades vinculadas al servicio.
9. Generar acciones para propiciar una atención pertinente, oportuna y de calidad para niñas y niños, sus familias y cuidadores a la luz de las categorías priorizadas en el Modelo de Enfoque Diferencial de Derechos (MEDD) del ICBF (género, discapacidad, pertenencia étnica y víctimas del conflicto armado)

7 METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio utilizó un diseño correlacional con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal ya que cuantificó y midió las variables a trabajar para calcular el grado de relación entre la satisfacción laboral y la justicia organizacional en un momento del tiempo (77). El empleo de este tipo de estudio se justifica dado que se buscó

establecer la relación entre las variables sin que fuera necesario establecer un grado de causalidad entre ellas.

7.2 PARTICIPANTES

La población estuvo compuesta por trabajadoras pertenecientes a los centros de desarrollo integral del municipio de Yotoco con cargos de docentes y auxiliares pedagógicas mayores de 18 años quienes estaban vinculadas laboralmente al operador ASOHIVA (Asociación de Hogares Infantiles del Valle). Para esta investigación se hizo uso del muestreo por conveniencia ya que la muestra se escogió de acuerdo a la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte de ella. En esta situación fueron todas las Docentes pertenecientes a los CDI

7.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Participación voluntaria de los docentes en la investigación.
- ✓ Ser docentes del CDI del municipio de Yotoco.
- ✓ Antigüedad mayor o igual a 6 meses en la Institución.

7.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- ✓ Desistimiento manifiesto o mediante la no realización de los cuestionarios en la ventana de recolección de la información
- ✓ Antigüedad menor de 6 meses.

7.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la realización de la aplicación de los cuestionarios se hizo uso de una metodología virtual, la cual consistió en enviar a los correos de las docentes los cuestionarios de Justicia organizacional y satisfacción laboral para su diligenciamiento teniendo en cuenta el check list CHERRIES para reportar resultados de cuestionarios en internet. En un primer momento, el investigador se contactó con la Representante Legal y la Coordinadora de Gestión Humana de la empresa de manera virtual, para socializar de nuevo el objetivo de la investigación y se acordó fecha y hora para realizar una reunión virtual con las docentes. Posterior a la reunión con las representantes de la empresa, se reunió a las docentes de manera virtual para explicar el objetivo de la investigación y la metodología que se implementó para diligenciar los cuestionarios. De igual manera, se les socializó el consentimiento informado y se les explicó la forma de diligenciarlo. Finalmente, se envió a los correos de las Docentes los cuestionarios para el respectivo diligenciamiento.

Siguiendo este orden de ideas se utilizaron los siguientes pruebas psicológicas para medir los niveles de justicia organizacional y satisfacción laboral de manera cuantitativa:

7.5.1 Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (COJS):

Para el estudio se utilizó la escala de justicia organizacional de Colquitt conocida como COJS (Colquit's Organizational Escala) la cual cuenta con una adaptación para población colombiana con un Alfa de Cronbach de 0,87 (78). La escala está compuesta por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: justicia distributiva (cuatro reactivos), con índices α que variaron entre 0.79 y 0.88; justicia procedimental (siete reactivos) con α entre 0.80 y 0.85; justicia interpersonal (cuatro reactivos), con α entre 0.79 y 0.83 y justicia informacional (cinco reactivos), con α entre 0.85 y 0.88. Las respuestas se dan en una escala tipo Likert cinco puntos, variando desde siempre (5) a nunca (1).

Escala de Colquitt	
Justicia Procedimental	
-	¿Tiene usted oportunidad de expresar sus puntos de vista y sensaciones acerca de los procedimientos utilizados en su empresa?
-	¿Tiene usted influencia en las decisiones que se toman en su empresa?
-	¿Los procedimientos son utilizados en todas las ocasiones del mismo modo?
-	¿Los procedimientos son imparciales y se aplican por igual a todas las personas?
-	¿Los procedimientos están basados en una información correcta?
-	¿Tiene usted capacidad para recurrir las decisiones que se toman en su empresa?
-	¿Los procedimientos utilizados se basan en criterios éticos y morales?
Justicia Distributiva	
-	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?
-	¿Reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?
-	¿Reflejan la contribución que Ud. hace a la empresa?
-	¿Justifican su dedicación y eficacia profesional?
Justicia Interpersonal	
-	¿Le trata con cortesía?
-	¿Le trata con dignidad?
-	¿Le trata con respeto?
-	¿Evita hacer comentarios inadecuados sobre usted?
Justicia Informacional	
-	¿Es sincero/a cuando se comunica con usted?
-	¿Le explica con detalle los procedimientos utilizados para tomar decisiones?
-	¿Le da explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados?
-	¿Le facilita la información a tiempo?
-	¿Adapta su comunicación a las características de cada persona?

7.5.2 Cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró:

El Cuestionario de Satisfacción S10/12 es una forma 6'83 veces más corta que el cuestionario original, con 12 ítems, y que mantiene sin embargo una consistencia interna apreciable (Alpha 0'88) y unos niveles de validez que mejoran la escala original. El S10/12 ha sido diseñado para poder obtener una evaluación útil y breve de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las importantes restricciones motivacionales y temporales a que puede estar expuesto el trabajo del investigador o del consultor en contextos organizacionales sin

perjuicio de mantener la calidad de la medida (79). De igual manera, para población colombiana se realizó la adaptación lingüística del documento

Versión española	Versión colombiana
1. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1. Los objetivos, metas y nivel de producción que debe alcanzar.
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
3. El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.	3. El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.
4. La temperatura de su local de trabajo.	4. La temperatura de su local de trabajo.
5. Las relaciones personales con sus superiores.	5. Las relaciones personales con sus superiores.
6. La supervisión que ejercen sobre usted.	6. La supervisión que ejercen sobre usted.
7. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	7. La cercanía y frecuencia con la cual es supervisado.
8. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	8. La forma en que su jefe valora sus responsabilidades en el cargo.
9. La “igualdad y justicia” de trato que recibe de su empresa.	9. La “igualdad y justicia” de trato que recibe de su empresa.
10. El apoyo que recibe de sus superiores.	10. El apoyo que recibe de sus superiores
11. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	11. La empresa cumple el contrato laboral, las disposiciones y leyes laborales.

7.5.3 Descripción del Perfil Sociodemográfico

Para determinar el perfil sociodemográfico y ocupacional de la población del estudio, se utilizó la información que reposa en el archivo de la sección de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Centros de Desarrollo Integral y que se complementó con la información obtenida de las encuestas de caracterización sociodemográfica.

Posteriormente se analizó a través del software SPSS20 para obtener las tablas de frecuencias y porcentajes de la población participante del estudio respecto a cada variable; la población del estudio fueron las docentes que realizan labores en las áreas descritas en párrafos anteriores.

7.6 VARIABLES:

Las variables por considerar son las siguientes:

Tabla 4 Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	NIVEL DE MEDICIÓN
Sexo	Característica biológica que define a un ser humano como hombre y mujer.	Encuesta Sociodemográfica	Nominal
Edad (años cumplidos)	Años cumplidos desde el nacimiento hasta la fecha de diligenciamiento de la encuesta	Encuesta sociodemográfica	Nominal
Antigüedad laboral	Tiempo que lleva vinculado a la organización, independientemente de cambios de puesto que haya sufrido durante el periodo laborando en la organización	Encuesta Sociodemográfica	Nominal
Nivel Académico	Número de años de escolaridad	Encuesta sociodemográfica	Nominal
Justicia Distributiva	Percepción de los trabajadores sobre la equidad con la que se distribuyen los bienes en la empresa	Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y	Nominal

Justicia Procedimental	Percepción de los trabajadores sobre la equidad con la que se implementan procesos organizacionales y se toman decisiones en el lugar de trabajo	Escala de Justicia Organizacional de	Nominal
Justicia Interaccional	Percepción de justicia de los trabajadores al momento de recibir instrucciones e interactuar con sus superiores	Escala de Justicia Organizacional de Colquitt	Nominal
Satisfacción la supervisión	la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, y a la igualdad y justicia de trato recibida por parte de ellos	Cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró y	Nominal
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	relativos al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad y la temperatura del lugar de trabajo,	Cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró y	Nominal
Satisfacción con las prestaciones	Grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, y la forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales	Cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró y	Nominal

7.7 PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los resultados obtenidos de los tests de Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral fueron digitalizados en una base de datos de Excel y posteriormente analizados con el programa estadístico SPSS 2.5.

Inicialmente se realizó un análisis exploratorio de cada una de las variables incluidas en el estudio (satisfacción laboral y justicia organizacional) para observar posibles inconsistencias y datos faltantes o algún error de digitación y/o redacción. Posteriormente, se procedió a ejecutar el análisis univariado utilizando métodos estadísticos descriptivos para variables numéricas. Las variables categóricas se describieron con base en distribuciones porcentuales. Para estudiar la posible relación entre la Justicia Organizacional y la Satisfacción Laboral se utilizó el estadístico de correlación de Spearman. El propósito de este análisis fue identificar la relación entre las subvariables de Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional. Se estableció así que, un valor p menor de 0.05 sería considerado como diferencias estadísticamente significantes.

7.8 CONTROL DE CALIDAD DE LA BASE DE DATOS

De la aplicación de las escalas se construyó una base datos cuya información se digitalizó en el software SPSS. De dicha base de datos, se tomarán los datos de las variables que se usaron en este estudio y se revisaron los cuestionarios de los participantes con el fin de cotejar variables transcritas. Este ejercicio garantizó que cada dato se corroborara dos veces, facilitando identificar los cuestionarios que contenían información incompleta, buscando constatar la calidad del dato.

La recolección de la información se realizó enviando a cada correo electrónico de los participantes el cuestionario en línea realizado para esta ocasión; por lo que ya se tenían las personas que servirían de contacto institucional, y se corroboró la factibilidad del acceso a la institución y el levantamiento de la información. La tarea de recolección de datos estuvo a cargo del estudiante Andrés Vanegas, una vez se contó con los avales de la institución.

8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

De acuerdo con los principios establecidos en la resolución 8430 del 1993, se considera como una investigación de riesgo mínimo como se considera en capítulo 1, artículo 16, párrafo primero: “En el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas, podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito y tratándose de

investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención del mismo.”

Esta investigación se considera tendrá un riesgo mínimo para los participantes por los siguientes aspectos:

1. Información y consentimiento informado: se les informó a los participantes el objetivo del estudio, las escalas utilizadas en el cuestionario, los riesgos, beneficios y la posibilidad de salir del estudio en el momento que deseen, mediante un consentimiento informado que deberá firmar en forma individual cada participante, el investigador y un testigo. Se entregó una copia de este y el original fue archivado.

2. Garantía de confidencialidad: los datos suministrados por los participantes para este estudio no incluyeron con los nombres o direcciones que permitieran identificar a la población participante, sino con un código numérico consecutivo que les fue asignado. Además, solo los investigadores de este estudio tuvieron acceso a la información.

3. Se garantizó la participación voluntaria e informada y al finalizar el estudio se informó de los resultados globales a la institución para su conocimiento y fines pertinentes.

Los aspectos indagados solo fueron recolectados para propósitos de este estudio y no se realizó ningún uso adicional de los datos. Los investigadores declararon no tener conflicto de intereses, no haber recibido ningún tipo de sanción ética o disciplinaria en ejercicio de su profesión y que sus fuentes de financiación provinieron exclusivamente de la cofinanciación de Colciencias y de las contrapartidas de las instituciones participantes.

Frente a las medidas que se tomaron para asegurar el respeto a la privacidad y confidencialidad, el investigador principal y el asesor de la investigación, fueron las únicas personas que tuvieron acceso a los datos. La información disponible en medio magnético la cual fue apropiadamente asegurada no fue enviada por ningún motivo a través de medios electrónicos, no fue accesible a otros usuarios, jefes o empleados.

9. RESULTADOS

Para analizar la relación entre satisfacción laboral y justicia organizacional, se aplicaron dos instrumentos para cumplir con el objetivo, en una población de 24 docentes pertenecientes a tres instituciones de atención integral a primera infancia del municipio de Yotoco.

El cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de Meliá y Peiró compuesto por 12 ítems de los cuales 4 hacían referencia a la satisfacción laboral con el medio físico, 6 a la satisfacción laboral con los supervisores y dos a la satisfacción laboral con las prestaciones. Para evaluar la justicia organizacional se utilizó la escala de Justicia Organizacional de Colquitt la cual contiene 7 preguntas concernientes a la dimensión de justicia procedimental, 4 relacionadas con justicia distributiva y 8 de justicia interaccional.

9.1 Resultados Características Sociodemográficas:

Se utilizó un cuestionario sociodemográfico de elaboración propia para recopilar la información básica de edad, sexo, estado civil, nivel del cargo, antigüedad en la empresa y nivel de escolaridad.

La población final quedó conformada por 24 Docentes con edad mínima de 22 años, una edad máxima de 60, una media de 38, 6 y una desviación estándar de 11,1.

En lo relacionado con los años de permanencia en el puesto de trabajo, se pudo observar también que la cantidad máxima de años laborados en la empresa es de 35 y la mínima es de 1 con una desviación estándar de 9,45. A continuación, se describen las demás variables sociodemográficas:

Tabla 5. *Características Sociodemográficas*

GÉNERO			ESTRATO SOCIOECONÓMICO			LUGAR DE TRABAJO			ESTADO CIVIL			GRADO DE ESCOLARIDAD		
FEMENINO	FR	%	ESTRATO 1	FR	%	DIMF YOTOCO	FR	%	SOLTERO	FR	%	TÉCNICO	FR	%
	24	100		9	38		9	38		8	33		17	71
MASCULINO	0	0	ESTRATO 2	14	58	CDI SEMILLITAS	10	42	UNIÓN LIBRE	7	29	TECNOLÓGICO	1	4
			ESTRATO 3	1	4	CDI LA FANTASÍA DE EXPLORAR	5	21	CASADO	8	33	PREGRADO	6	25
									DIVORCIADO	1	4	MAESTRÍA	0	0
TOTAL	24	100	TOTAL	24	100	TOTAL	24	100	TOTAL	24	100	TOTAL	24	100

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla No. 2, el 100% de la población de estudio correspondió a población femenina. Para el estrato socioeconómico, se encontró que 9 docentes pertenecían al estrato 1, 14 docentes pertenecían al estrato 2 y una sola docente al estrato 3. Por otro lado, en lo relacionado al lugar de trabajo, se encontró que el 38% de la población pertenecía al grupo DIMF Yotoco, el 42% al CDI Semillitas y finalmente el 21% al CDI Fantasía de Explorar. En cuanto al estado civil, el 33%, de las Docentes eran solteras, el 29% vivían en unión libre, el 33% eran casadas y el 4 % eran divorciadas.

Para finalizar, en lo concerniente al grado de escolaridad se observó que la mayoría de las docentes eran técnicas en atención a la primera infancia. El 71% de la población manifestó tener estudios técnicos, el 4% de las docentes afirmaron tener estudios tecnológicos y el 25% estudios de licenciatura.

9.2 Estadísticos descriptivos Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional

En la tabla 3, se observan los datos estadísticos descriptivos de satisfacción laboral y justicia organizacional donde se obtienen el mínimo, máximo, la media y la desviación estándar de los reactivos que conformaron los cuestionarios. Se pudo observar que la media para el factor de la satisfacción con el ambiente físico fue de 23,0417 mientras que su desviación estándar fue de 5.02584. Para el factor de satisfacción con la supervisión, se obtuvo una media de 33,7917 y una desviación estándar de 7,96721. Finalmente, en la satisfacción con las prestaciones se obtuvo una media de 12,0417 y una desviación estándar de 2,17654. En lo relacionado con este último factor (satisfacción con las prestaciones), se observó una desviación estándar de 2,17654.

En cuanto a los tipos de justicia organizacional, se obtuvo en justicia procedimental una media de 39,1667 con una desviación estándar de 8,48870. Para justicia distributiva una media de 23,2917 con una desviación estándar 4,19606. Para justicia interpersonal una media de 20,8333 con una desviación estándar de 2,40772 y finalmente, para justicia informativa se tuvo una media de 30,4583 y una desviación estándar de 6,37917.

En cuanto a las subvariables de satisfacción laboral y justicia organizacional se pudo observar que la distribución de los datos en todas las subvariables no presentaron una distribución normal. En lo relacionado con la satisfacción laboral, se observó que la subvariable de satisfacción con la supervisión presentó una media 33,7917 y la mayor desviación estándar siendo esta de 7,96721 lo que puede indicar que las opiniones respecto al trato de los supervisores con los trabajadores no son opiniones comunes y presentan una percepción menos estandarizada que en factores como la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y las prestaciones, donde la desviación estándar fue menor. Por otro lado, se identificó que el estilo de justicia organizacional que predomina en la organización es la justicia procedimental con una media de 39,1667 la cual muestra que los encuestados presentaron una mayor percepción de este tipo de justicia, seguida de la justicia informativa con una media de 30,4583 evidenciando así que hay una percepción más estandarizada de equidad relacionada con los cambios organizacionales que la empresa implementa.

Tabla 6. *Estadísticos descriptivos Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional.*

SATISFACCIÓN LABORAL	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	ASIMETRÍA	CURTOSIS	MIN	MÁX
Satisfacción con el ambiente físico	23,0417	5,02584	-1,934	3,915	8	28
Satisfacción con la supervisión	33,7917	7,96721	-1,327	1,411	12	42
Satisfacción con las Prestaciones	12,0417	2,17654	-2,294	7,583	4	14
Satisfacción Laboral Total	68,875	13,41742	-1,679	4,251	24	84
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	ASIMETRÍA	CURTOSIS	MIN	MAX
Justicia Procedimental	39,1667	8,4887	-1,442	2,026	15	48
Justicia Distributiva	23,2917	4,19606	-0,886	-0,251	14	28
Justicia Interpersonal	20,8333	2,40772	-0,908	0,667	15	25
Justicia Informativa	30,4583	6,37917	-1,639	1,69	13	35
Justicia Total	113,75	18,31666	-1,154	0,653	65	136

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

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

9.3 Correlaciones entre Satisfacción Laboral y percepción de Justicia Organizacional

En la tabla 4 se observa que las subvariable satisfacción con el ambiente físico de trabajo correlacionó de manera positiva con la sub variable de justicia interpersonal (0,464), y con el total de la prueba de justicia organizacional (0,412) las dos con un Rho 0.01.

En lo relacionado con la subvariable satisfacción con la supervisión, se observó una correlación positiva con la sub variable de justicia procedimental (0,532), justicia interpersonal (0,699), justicia informativa (0,567) y con el total de la prueba de justicia organizacional (0,646), las 4 con un Rho de 0,05. De igual manera se evidenció una correlación positiva entre la subvariable de satisfacción con la supervisión y la sub variable de justicia distributiva (0,509) con un Rho de 0,01. Lo anterior evidencia que esta subvariable tiene un impacto directo y lineal con los tres tipos de justicia, constituyéndola en la primera sub variable que más influye la percepción de justicia total en la organización

Finalmente, se observa que la subvariable satisfacción con las prestaciones correlaciona de manera positiva con la sub variable de justicia procedimental (0,611), justicia distributiva (0,517), y con el total de la prueba de justicia organizacional (0,583), las tres con un Rho de 0,05. De igual manera, se observa que la esta subvariable correlaciona de manera positiva con la sub variable de justicia interpersonal (0,497) y justicia informativa (0, 413) con un Rho de 0,01. Siguiendo este orden de ideas, el factor de satisfacción con las prestaciones tiene una correlación directa con los tres tipos de justicia organizacional convirtiéndolo en la segunda variable que más influye en la percepción de justicia total de la organización.

Cabe anotar que la subvariable de satisfacción con la supervisión presenta correlación con los 3 tipos de justicia organizacional (procedimental, distributiva e interaccional) por tanto, constituye la sub variable con la correlación más fuerte en la percepción de justicia general de los encuestados.

Tabla 7. Correlaciones no Paramétricas Rho de Spearman

RHO DE SPEARMAN		Justicia Procedimental	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa	Justicia Total
Satisfacción con la Supervisión	Coeficiente de correlación	0,324	0,367	,464*	0,337	,412*
	Sig. (bilateral)	0,123	0,077	0,022	0,107	0,045
Satisfacción con el Ambiente Físico	Coeficiente de correlación	,532**	,509*	,699**	,567**	,646**
	Sig. (bilateral)	0,007	0,011	0	0,004	0,001
Satisfacción con las Prestaciones	Coeficiente de correlación	,611**	,517**	,497*	,413*	,583**
	Sig. (bilateral)	0,002	0,01	0,013	0,045	0,003
Satisfacción Laboral Total	Coeficiente de correlación	,561**	,540**	,725**	,593**	,672**
	Sig. (bilateral)	0,004	0,006	0	0,002	0

Fuente: Elaboración propia.

10. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos mediante el análisis correlacional evidencian que la subvariable satisfacción con el ambiente físico tiene una relación directa con la justicia interpersonal, lo que evidencia que un entorno físico en buenas condiciones, con instalaciones adecuadas, y bien diseñado, genera una percepción en los trabajadores de un trato digno, respetuoso y empático por parte de sus superiores (75) influyendo así en la percepción de Justicia Organizacional en los ambientes de trabajo.

De igual manera, las condiciones del área laboral obstaculizan o favorecen el desempeño del empleado, como también lo hacen las experiencias sociales y el entorno físico en el que se desenvuelve la persona. El entorno de trabajo es un valor indiscutible y forma parte de los intangibles de las compañías, influyendo sobre diversas áreas como: la mejora de productividad y la cuenta de resultados, la mejora de las condiciones de salud al prevenir el estrés y la fatiga, y a la promoción de confort en el entorno laboral (80). Por lo anterior, se observó que las Docentes de las tres instituciones respondieron de manera similar y

manifestaron una percepción más estandarizada en factores relacionados con el ambiente físico de los Centros de Desarrollo Infantil.

Por otro lado, se pudo observar que la subvariable de satisfacción con las prestaciones, correlacionó de manera significativa con la sub variable de justicia distributiva, lo que corrobora que la satisfacción con el grado en que la empresa cumple los contratos, las disposiciones legales y leyes laborales, influye de manera directa en la percepción que los trabajadores tienen sobre la igualdad en el lugar de trabajo. En otras palabras, si hay una percepción de equidad en las compensaciones que reciben los trabajadores por su labor, ya sea de tipo económico o reconocimientos por parte de la organización que no incluyen dinero (como oportunidades de estudio, ascenso en la empresa, reconocimiento emocional) influirá de manera positiva en la satisfacción laboral (81).

De igual manera se observó una correlación positiva entre la subvariable satisfacción con las prestaciones y la justicia procedimental, dando a entender que, si los trabajadores perciben los procedimientos de toma de decisiones de las organizaciones como justos, habrá un grado de satisfacción laboral mayor. Siguiendo este orden de ideas, diversas investigaciones han demostrado que la justicia distributiva, mencionada anteriormente, tiene un resultado inmediato sobre los comportamientos de las personas en el lugar de trabajo, afectando así la percepción de justicia procedimental. Autores como Cremer han demostrado una evidencia correlativa de que los efectos de la justicia procedimental se observan más fuertemente cuando la justicia distributiva es desfavorable. Lo que quiere decir que, si las recompensas son vistas favorablemente, éstas satisfacen a las personas, en cambio, si las recompensas son vistas desfavorablemente provocan una mayor necesidad de explicación; por lo tanto, la atención se vuelve más fuerte sobre los procedimientos utilizados para llegar a la asignación de esas recompensas (82). En consecuencia, si hay una percepción desfavorable de la justicia distributiva, mayor impacto tiene en las personas la justicia procesal. Los resultados de esta investigación van en coherencia con los resultados anteriores, donde la satisfacción con los contratos, procedimientos, leyes laborales y la negociación en la empresa sobre aspectos laborales correlaciona de manera positiva con la percepción de justicia procedimental y distributiva.

Siguiendo este orden de ideas, en lo relacionado con la subvariable de satisfacción con las prestaciones, se pudo observar una correlación positiva con la justicia interaccional e informativa, lo que daría a entender que la satisfacción con los aspectos laborales se asocia a las acciones de las personas con algún grado de autoridad o potestad para determinar los métodos, estrategias, y programas dentro de una organización. Es por esta razón que las percepciones de equidad o inequidad pueden asociarse a las personas influyendo en las interacciones sociales de manera positiva o negativa (75).

En lo relacionado con la sub variable de satisfacción con la supervisión, se encontró de igual manera una correlación positiva con la justicia distributiva, lo que confirma que una equidad en el trato hacia los trabajadores y la forma en la cual se supervisan sus labores, tienen un impacto directo en la satisfacción laboral y en la percepción sobre la igualdad en la asignación de tareas, deberes, oportunidades de crecimiento o retribuciones económicas;

traduciéndose así, en emociones las cuales pueden incentivar a los trabajadores a cambiar su conducta, motivarse, estar satisfechos, o por el contrario a distorsionar su percepción debido a la comparación que ellos aportan y obtienen de las organizaciones con respecto a los que otros hacen (83).

Siguiendo este orden de ideas, se encontró también una correlación significativa entre la sub variable de satisfacción con la supervisión y la sub variable justicia procedimental, evidenciando que un trato digno al momento de brindar información sobre cambios organizacionales en los procedimientos de la empresa, principalmente las explicaciones que los trabajadores requieren de por qué se toma una decisión de la ejecución de los procedimientos o la razón de ser de dichas decisiones, impactará de manera significativa en la satisfacción con la supervisión. Esta correlación entre satisfacción con la supervisión y justicia procedimental es relevante al momento de generar un intercambio de información entre trabajadores y supervisores propiciando una mayor percepción de equidad al momento de transmitir la información ya que permite un mayor cumplimiento de metas comunes, es decir, entre los trabajadores más conozcan de la toma de decisiones más compromiso manifestarán con el empleador (84).

Por otro lado, también se encontró una correlación positiva entre la subvariable de satisfacción con la supervisión y justicia interpersonal. Esta correlación podría evidenciar también la importancia que tiene la equidad en el trato, cortesía, dignidad y respeto con que se trata a las personas a cargo en la satisfacción con la supervisión, ya que puede llegar a cambiar respuestas hacia las decisiones, cuando algunas de ellas no son tan favorables y logra hacerlos sentir bien en esas circunstancias (85). Por esta razón, la percepción de justicia organizacional no solamente se ve afectada por los determinantes estructurales, aquellos que se refieren al contexto organizacional, sino por los determinantes sociales, aquellos relacionados con el tratamiento de los individuos, el trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento. Es así que la justicia interaccional enfatiza lo justo de una relación interpersonal en el curso de un procedimiento interaccional (75).

De igual manera, se encontró también una correlación positiva entre la su variable de satisfacción con la supervisión y la subvariable de justicia informativa, evidenciando también que los trabajadores manifestarán una mayor satisfacción laboral cuando la información que se da por parte de sus superiores o supervisores es clara y oportuna acerca de las reglas, las instrucciones y las políticas de la organización (32). Este tipo de subvariable es de suma relevancia ya que en ella intervienen muchos aspectos de las otras sub variables de justicia organizacional ya que la información que deben recibir los empleados incluyen beneficios monetarios y no monetarios (justicia distributiva), cuáles y cómo son los lineamientos y reglas que deben seguir en la organización (justicia procedimental) y la manera en la cual se establecen interacciones y cómo se da el trato entre supervisor y trabajador.

11. CONCLUSIONES

Se encontró que en los tres Centros de Desarrollo Infantil del municipio de Yotoco, la subvariable de satisfacción con la supervisión es la que más influye de manera directa la percepción de justicia ya que se correlacionó de manera positiva con todas las sub variables de justicia organizacional. También se evidenció que esta subvariable de satisfacción laboral era la que presentaba una mayor desviación estándar, lo que puede indicar que las opiniones respecto al trato de los supervisores con los trabajadores no son opiniones comunes y presentan una percepción menos estandarizada que en factores como la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y las prestaciones.

Por esta razón, se hace evidente la importancia de realizar intervenciones con los Coordinadores que tienen personal a cargo, donde se explique la importancia que tiene el trabajo en equipo con sus subordinados y el valor de construir buenas relaciones con todos los trabajadores para promover la salud mental en los centros de trabajo; ya que, los docentes de primera infancia son los que deben tener la mayor disposición afectiva para poder relacionarse con sus estudiantes los cuales se encuentran en la etapa más temprana de la vida; por lo que **la influencia** que se ejerce sobre ellos tiene un particular impacto en las siguientes fases de aprendizaje de los niños y las niñas que tienen a cargo. Es así que, entornos con condiciones psicosociales saludables no solo impactarán el bienestar mental de los docentes, sino que contribuirá al compromiso por la profesión, impactando positivamente su quehacer pedagógico y la vinculación afectiva con los niños y las niñas lo que a su vez, fomentará el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas en fases tempranas y tan importantes como lo son las de la primera infancia.

Se concluye entonces que la justicia organizacional impacta directamente la satisfacción laboral de los trabajadores y esto podría tener aplicaciones en el campo de la Salud Ocupacional al realizar intervenciones de factores de riesgo psicosocial, ya que la justicia organizacional puede influir en la salud de los trabajadores, al impactar diversos resultados y prácticas organizacionales que son percibidas como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”. Tales prácticas están relacionadas con condiciones laborales propias de la empresa como: la asignación de cargas de trabajo, el pago de un salario y prestaciones justas, promociones equitativas para todos los trabajadores, trato digno y justo al personal; condiciones que si son consideradas como condiciones negativas pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial. En este sentido, la percepción de justicia organizacional se verá reflejada en la salud, los resultados o el desempeño del personal, incidiendo directamente en la organización como es el caso de la rotación laboral, el desempeño, la satisfacción laboral, el ausentismo, entre otros (10). De igual manera, este tipo de investigaciones permiten mejorar el ambiente operativo en las empresas protegiendo la población trabajadora de los riesgos derivados de las actividades laborales. Sin embargo, estos resultados no se deben generalizar, dado que esta investigación es de las pocas que analizan estas variables juntas (satisfacción laboral y justicia organizacional). Además, es necesario ampliar la población para el estudio de este tema, sobre todo en contextos tan amplios y diversos como lo son los Centros de Desarrollo Infantil.

Todo lo anterior plantea la necesidad de realizar investigaciones que de cierta manera confirmen o confronten los hallazgos encontrados en esta investigación ya que el concepto de salud ocupacional ha pasado de poner el acento exclusivamente en el entorno de trabajo físico a incluir factores psicosociales y prácticas personales de autocuidado. Es así que el lugar de trabajo se está usando cada vez más como un entorno para la promoción de la salud mental, no solo con el objeto de prevenir los accidentes laborales, sino también para evaluar y mejorar la salud general de las personas.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abraham, A (1984). *L'enseignant est une persone*. Paris, E.S.F. (Traducción al castellano (1986): *El enseñante también es una persona*. Barcelona: Gedigsa.
2. Lucifora EC, Claudio. *Mental Health And Working Conditions In Europe*. *Industrial & Labor Relations Review*. 2013;66:958.
3. Comité mixto OIT/OMS. *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*. Informe del comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra. 18-24 de septiembre de 1992.
4. Sauter S. L, Murphy L. R, Hurrell J, Levi L.(1998) *Factores Psicosociales y de la Organización*. En OIT. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.4 edición. Inglaterra. OIT;
5. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, julio 17, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, Bogotá: El Ministerio; 2008.
6. Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L., & Virtanen, M. (2003). Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychology*, 22(3), 287.
7. Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American journal of public health*, 92(1), 105-108.
8. Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 50(10), 1359-1367.
9. Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.
10. Greenberg, J., & Scott, K.S. (1996) "Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process". En Staw, B.M & Cummings, L.L. *Research in Organizational Behavior*, Grenwicg, C.T.: JAI Press.
11. Mladinic, A. & Isla, P. (2002) "Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones", *Revista Psykhe*. 11(2): 171-179.
12. Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). *Theories and research on job satisfaction*. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley

13. Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
14. Alonso, I. (1999). Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. *Mapfre Medicina*, 10, (1).
15. Arís Redó, Nuria, El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* [Internet]. 2009;7(2):829-848. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012>
16. Patlán, J et al (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. En *Revista Internacional de Administración & Finanzas*
17. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica OI del T. Salud Y Seguridad (STT). Aportes para una cultura de prevención. *Salud y Segur en el Trab* [Internet]. 2014;1–180. Available from: http://www.bvsde.paho.org/foro_hispano/SaludYSeguridad.pdf
18. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Of Int del Trab* [Internet]. 1984;1:1–85. Available from: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
19. Ministerio de Salud y Protección social. Dirección De Desarrollo Y Talento Humano En Salud. Entorno Laboral Saludable. 2016;26. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
20. Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2004). Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *Journal of epidemiology and community health*, 58(11), 931-937. DOI: [10.1136/jech.2003.019026](https://doi.org/10.1136/jech.2003.019026)
21. Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of applied psychology*, 86(3), 418. DOI: [10.1037/0021-9010.86.3.418](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.418)
22. Viswesvaran C. & Ones D.S. (2002) “Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors”, *Journal of Business Ethics*, 38:193-203. (21)
23. Fryxell, G. E. & Gordon, M.E. (1989) “Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management”, *Academy of Management Journal*, 32 (4): 851-866. (22)
24. Clay-Warner, J., Reynolds, J. & Roman, P. (2005) “Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models”, *Social Justice Research*, 18 (4): 391-409. (23) doi.org/10.1007/s11211-005-8567-5

25. Erdogan, B., Liden, R.C. & Kraimer, M.L. (2006) "Justice and leader-member Exchange: the moderating role of organizational culture", *Academy of Management Journal*, 49 (2): 395-406. (24) DOI: [10.5465/AMJ.2006.20786086](https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786086)
26. Nasurdin, A.M. & Khuan, S.L. (2007) "Organizational Justice as an Antecedent of Job Performance", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9 (3): 325-343 (25)
27. Loi, R., Hang-Yue, N. & Foley, S. (2006) "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 101-120. (26) doi.org/10.1348/096317905X39657
28. Ter Doest, L., & de Jonge, J. (2006). Testing causal models of job characteristics and employee well-being: a replication study using cross-lagged structural equation modelling. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 499-507. Thomas, M. (2005). (28) DOI: [10.1348/096317905X55271](https://doi.org/10.1348/096317905X55271)
29. Cavalheiro, A. M., Moura Junior, D. F., & Lopes, A. C. (2008). Stress in nurses working in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16(1), 29-35. (29) DOI: [10.1590/S0104-11692008000100005](https://doi.org/10.1590/S0104-11692008000100005)
30. Martín García, Jesús, Luceño Moreno, Lourdes, Jaén Díaz, Marian, Rubio Valdehita, Susana, Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema* [Internet]. 2007;19(1):95-101. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719114>
31. McClenahan, C., Giles, M., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: a test of the demand-control-support model in academics. *Work & Stress*, 21, 85-95.(31) doi.org/10.1080/02678370701264552
32. Cropanzano, R., Bowen, D.E. & Gilliland, S.W. (2007) "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, November, p. 34-48. doi.org/10.5465/amp.2007.27895338
33. De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E. y Shaufeli, W.B. (2002) "Unfairness at work as a predictor of absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, 23: 181-197. <https://doi.org/10.1002/job.135>
34. Terán & Botero (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. En *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 5 (2): 95-106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
35. Flores, M. de A., Aldrete, M.G., Preciado, M de L., Pando, M., & León, S.G. (2012). factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de educación y desarrollo* 45-52
36. Pogossova, N., Kotseva, K., De Bacquer, D., von Känel, R., De Smedt, D., Bruthans, J., & Dolzhenko, M. (2017). Psychosocial risk factors in relation to other

- cardiovascular risk factors in coronary heart disease: Results from the EUROASPIRE IV survey. A registry from the European Society of Cardiology. *European Journal of Preventive Cardiology*, 24(13), 1371–1380. <https://doi.org/10.1177/2047487317711334>
37. Asante, J.O., Li, M.J., Liao, J. *et al.* The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* **19**, 447 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
 38. Sureda E, Mancho J, Sesé A. Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral: Un modelo de ecuaciones estructurales. *An Psicol* [Internet]. 24 de diciembre de 2018 [citado 20 de noviembre de 2020];35(1):106-15. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/297711>
 39. Zamri EN, Moy FM, Hoe VCW (2017) Association of psychological distress and work psychosocial factors with self-reported musculoskeletal pain among secondary school teachers in Malaysia. *PLoS ONE* 12(2): e0172195. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0172195>
 40. Kobayashi Y, Kondo N (2019) Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS ONE* 14(4): e0214393. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>
 41. Al-Douri Z. Organizational justice and its impact on job satisfaction: Evidence from transportation industry. *Manag Sci Lett.* 2020;10(2):351–60. DOI: 10.5267/j.msl.2019.8.035
 42. Hao Y, Hao J, Wang X. The relationship between organizational justice and job satisfaction: Evidence from China. *J Chinese Hum Resour Manag.* 2016;7(2):115–28.
 43. Aslam Z, Javed A. Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction in Universities of Pakistan. *J Bus Financ Aff.* 2018;07(02):205–18. DOI: 10.4172/2167-0234.1000338
 44. Lambert EG, Haynes SH, Keena LD, May D, Leone M. Research note: the relationship of organizational justice variables with job involvement among southern prison staff. *J Crime Justice* [Internet]. 2019;42(4):480–94. Available from: <https://doi.org/10.1080/0735648X.2019.1581652>
 45. 14. Butitova. Perceptions of Organizational Justices among State Government Employees: the effect of Years of Public Service. En *Public Personnel Management.* 2019; vol 4. 2019 <https://doi.org/10.1177/0091026018816348>
 46. HUAMÁN, Daniel Rubén; TACCA HUAMÁN, Ana Luisa. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. **Propósitos y Representaciones**, [S.l.], v. 7, n. 3, p. 323 - 353, sep. 2019. ISSN 2310-4635. Disponible en: <<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>>. Fecha de acceso: 20 nov. 2020 doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>.
 47. Goergen et al. The Organizations. Justice, trust and ratliatory attitude: a study in a company in the metal-mechanic sector. En *Journal of Management.* 2018. Vol 34; 33-49. <https://doi.org/10.25100/cdea.v34i62.6930>

48. Juca & Robles. Factores Determinantes de la Justicia Organizacional y la Satisfacción Laboral en Servidores Públicos. En Universidad, Ciencia y Tecnología. 2019. Vol 2; 177-185. Disponible en: <https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237>
49. Bedoya, Elías A, Vega, Nancy E, Severiche, Carlos A, & Meza, María J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
50. Posada Quintero, J. I.; Molano Vergara, P. N.; Parra Hernández, R. M.; Brito Osorio, F. Y. & Rubio Orozco, E. A. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37-2, 119-133. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a04
51. Martínez Judith, Vergara Mary (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo. *SaludUninorte*. Vol 33, 118-128. <http://dx.doi.org/10.14482/sun.33.2.10538>
52. Rubio, L.A. (2018) Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto* 7, 47- 56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
53. Andrade Manuel, Ramírez Elías & Mendoza José. El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del Sur Colombiano. En *Interciencia*. Vol 45, 90-95,
54. Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad Organizational change and perception of organizational justice in a defense of belonging to the city of entity Bogota-Colombia Introducción. 2014;10(2):293–305.
55. Karasek R. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q*; 24:285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
56. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J OccupPsychol* 1996; 1: 27-41. doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27
57. Johnson, J.V., Hall, E.M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 1988; 78: 1336-1342. doi: 10.2105/ajph.78.10.1336
58. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. 9ª Reunión, 1984.

59. Moreno Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol 1 Pp. 4-19 <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
60. Barraza Macias A, Ortega Muñoz F. Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras Docentes; Un Primer Acercamiento. *Diálogos Educativos*. 2009;(January):4–17.
61. Hoppock R, Splegler S. Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. *Occup Vocat Guid J*. 1938;16(7):636–43. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
62. Rico Belda, Paz, Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa* [Internet]. 2012;14():137-158. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233124703007>
63. Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, Carlos Mauricio, Núñez Partido, Antonio, Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria* [Internet]. 2007;16(2):61-76. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>
64. Rodríguez D, Núñez L, Cáceres A, Cáceres Renere A. Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investig y postgrado*. 2010;25(1):63–80.
65. Herzberg F, Mathapo J, Wiener Y, Wiesen LE. Motivation-hygiene correlates of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. *J Consult Clin Psychol*. 1974;42(3):411–9. DOI: 10.1037/h0036697
66. Sánchez Trujillo MG, García Vargas M de LE. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sci Tech*. 2017;22(2):163. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
67. Cropanzano, Ambrose. Organizational Justice: Where we have been and where we are going. *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. Oxford Library of Psychology. 2015. Capítulo 1. 3-13.
68. Hellriegel, Slocum. Justicia Procesal: Toma de Decisiones Justas. *Comportamiento Organizacional*. 10 Ed. Capítulo 5. 2017. 138-140.
69. Adams JS. Towards an understanding of inequity. *J Abnorm Soc Psychol*. 1963;67(5):422–36. DOI: 10.1037/h0040968
70. Greenberg J. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *J Manage*. 1990;16(2):399–432. doi.org/10.1177/014920639001600208
71. Greenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Acad Manag Rev*. 1987;12(1):9–22. doi.org/10.5465/amr.1987.4306437
72. Sweeney Paul. McFarlin Dean. Workers Evaluations Of The Ends and Means. Vol. 55, *Obhdc*. 1993. p. 23–40.
73. Folger R, Konovsky MA. Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions. *Acad Manag J*. 1989;32(1):115–30.

- 74 Törnblom, Kazemi. Distributive Justice. Revisiting Past Statements and Reflecting on Future Prospects. Where we have been and where we are going. The Oxford Handbook of Justice in the Workplace. Oxford Library of Psychology. 2015. Capítulo 2. Pp 15-30
- 75 Hellriegel, Slocum. El Manejo del Estrés Individual. Comportamiento Organizacional. 10 Ed. Capítulo 5. 2017;167–89.
- 76 Equity and Distributive Justice as Outcome Fairness. Organ Justice Hum Resour Manag. 2012;1–24.
- 77 Hernández, R., Fernández., C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- 78 Ruíz, M. & García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. En Psicogente, 16(29), 65-83.
- 79 Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 4 (11), 179-187.
- 80 Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres . Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México , 39-60.
- 81 Peña & Durán, 2016 Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222).
- 82 Cremer D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. Journal of Managerial Psychology, 20 (1), 4-13. <https://doi.org/10.1108/02683940510571603>).
- 83 Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. Psykhe, 11(2), 171-179.)
- 84 Martínez-Tur, V., Moliner, C., Ramos, J., Luque, O., & Gracia, E. (2014). Calidad y Bienestar en organizaciones de servicios: El papel del clima de servicio y la justicia organizacional. Papeles del Psicólogo, 35(2), 99-106.).
- 85 Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. Psykhe, 11(2), 171-179.)

12. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta Sociodemográfica

A continuación, diligencie con una x la información concerniente a características sociodemográficas.

FECHA	DD	M	A	
ESTRATO SOCIOECONÓMICO	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
LUGAR DE TRABAJO	CDI SEMILLITAS ☐	DIMF YOTOCO ☐	LA FANTASÍA DE EXPLORAR ☐	
SEXO	HOMBRE ☐		MUJER ☐	
EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS				
ESTADO CIVIL	SOLTERO ☐	CASADO ☐	SEPARADO ☐	UNIÓN LIBRE ☐
	VIUDO ☐			
GRADO DE ESCOLARIDAD	BACHILLER ☐	TÉCNICO ☐	TECNOLÓGICO ☐	PREGRADO ☐
	ESPECIALIZACIÓN ☐	MAESTRÍA ☐	DOCTORADO ☐	

Anexo 2 Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12

Instrucciones

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo de la siguiente manera:

1. Muy insatisfecho (MI)
2. Bastante insatisfecho (BI)
3. Algo insatisfecho (AI)
4. Indiferente (I)
5. Algo satisfecho (AS)
6. Bastante satisfecho (BS)
7. Muy satisfecho (MS)

ITEMS	Muy Insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy satisfecho
1.Los objetivos, metas y nivel de producción que debe alcanzar.							
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3. El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.							
4. La temperatura de su lugar de trabajo.							
5.Las relaciones personales con sus superiores.							
6.La supervisión que ejercen sobre usted.							
7. La cercanía y frecuencia con la cual es supervisado.							
8. La forma en que su jefe valora sus responsabilidades en el cargo.							
9. La “igualdad y justicia” de trato que recibe de su empresa.							
10. El apoyo que recibe de sus superiores.							
11.La empresa cumple el contrato laboral, las disposiciones y leyes laborales.							
12.La forma en que su empresa da a conocer los acuerdos laborales.							

Anexo 3. Escala de Justicia Organizacional de Colquitt

Instrucciones: La justicia organizacional se refiere a las percepciones de equidad que tienen los trabajadores respecto a los diferentes procesos que se dan en las organizaciones. A continuación, encontrará 20 preguntas las cuales debe leer detenidamente y escoger la que más se acerque a su condición laboral actual.

Recuerde que es muy importante que responda TODAS las preguntas; sólo elija la alternativa de respuesta que mejor interprete su situación. Se le garantiza total confidencialidad en sus respuestas.

1. Nunca (N)
2. Raramente (R)
3. Sólo en algunas ocasiones (AO)
4. Algunas veces (AV)
5. La mayoría de las veces (MV)
6. Casi siempre (CS)
7. Siempre (S)

ITEMS	Nunca	Raramente	Solo en algunas ocasiones	Algunas veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	siempre
Ítem 1. ¿Hasta qué punto ha podido usted expresar, al interior de su empresa, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos?							
¿Hasta qué punto los resultados obtenidos en su empresa se han dado gracias a la aplicación de las normas y los procedimientos que usted emplea?							
¿Hasta qué punto las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma permanente?							
4 ¿Hasta qué punto las normas y procedimientos aplicados en su empresa son justos?							
5 ¿Hasta qué punto las políticas y procedimientos aplicados en su empresa se basan en información confiable?							
6 ¿Hasta qué punto ha podido dar su opinión frente a los resultados que ha obtenido de algún procedimiento aplicado en su empresa?							
7 ¿Hasta qué punto las normas y procedimientos que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?							
8 ¿Hasta qué punto lo que usted ha recibido, refleja el esfuerzo que ha puesto en su trabajo?							
9 ¿Hasta qué punto lo que usted ha recibido está acorde con el trabajo efectuado?							
10 ¿Hasta qué punto lo que usted ha recibido refleja su contribución a la empresa?							
11. Considerando su desempeño, ¿Se justifica lo que usted ha recibido?							
12 ¿Hasta qué punto su jefe lo ha tratado cortésmente?							
13 ¿Hasta qué punto su jefe lo ha tratado con dignidad?							
14 ¿Hasta qué punto su jefe lo ha tratado con respeto?							
15 ¿Hasta qué punto su jefe le ha hecho algún comentario inadecuado?							
16 Cua ndo su jefe se comunica con usted, ¿Ha sido tratado con honestidad?							
17 ¿Su jefe le ha explicado a usted con claridad los procedimientos?							
18 ¿Le han parecido razonables las explicaciones relacionadas con los							

procedimientos?							
19 ¿Su jefe da solución a las situaciones que ocurren en las relaciones laborales en momentos oportunos?							
20 ¿Su jefe adecúa la comunicación a las necesidades de los empleados, para una clara comprensión por parte de estos?							

Anexo 4. Consentimiento informado



Universidad
del Valle

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional en Docentes pertenecientes a tres entidades de atención y protección a la primera infancia, en Yotoco, 2021

En calidad de investigador y estudiante de Maestría en Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad del Valle, lo invito a participar en el proyecto de investigación mencionado que tiene como propósito promover entornos laborales saludables que contribuyan al bienestar físico, social y psicológico de las Docentes. El objetivo de la investigación será: Identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a tres entidades de atención y protección a la primera infancia.

Su participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, y está en libertad de retirarse de ella en cualquier momento. Tampoco representa riesgos para la salud, no recibirá compensación monetaria por su participación, ni tendrá alguno costo para usted a excepción del tiempo que destinará para responder a los cuestionarios. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan mejorar tener un acercamiento a las percepciones de equidad que las Docentes tiene de su puesto de trabajo y cómo estas percepciones pueden influir en su satisfacción laboral

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y en medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad del Valle bajo la responsabilidad del investigador.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación será anónima, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas, tales como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas.

De acuerdo con los principios establecidos en la resolución 8430 del 1993, se considera como una investigación de riesgo mínimo como se considera en capítulo 1, artículo 16, párrafo primero: “En el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas, podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito y tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención del mismo.”

En caso de tener alguna pregunta sobre el estudio o querer información adicional, puede contactar al investigador Andrés Gildardo Vanegas Yela al celular 3113694815 o al correo electrónico andres.vanegas@correounivalle.edu.co

Autoriza la utilización de los datos obtenidos en futuros estudios similares a este con previa autorización del CIREH (comité institucional de revisión de ética humana -UNIVALLE) SI_ NO_

Si usted acepta participar en forma libre y voluntaria, escriba su nombre y cédula. Firme a continuación

Firma

Testigo

Testigo

