

Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19

Organizational justice and psychological well-being in Peruvian teachers in a situation of the COVID-19 pandemic

Alejandro E. Loli Pineda^{1,a}, Karen P. Llacho Inca^{1,b}, Carlos Pulido Cavero^{1,c},
Fernando Cerón Valencia^{1,d}, Arturo Vergara Villarino^{2,e}
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú

Recibido: 26 - 09 - 22

Aceptado: 14 - 11 - 22

Publicado: 19 - 12 - 22

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo conocer la relación entre justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes de educación superior. La muestra estuvo conformada por 224 docentes de universidades públicas y privadas en situación de pandemia de manera virtual, con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Se les aplicó la *Escala de Justicia Organizacional* de Colquitt (2001), adaptada en Perú por Ausejo (2017) y la *Escala de Bienestar Psicológico* de Ryff (2012). Los resultados más importantes muestran que existe asociación significativa y positiva entre justicia organizacional y bienestar psicológico, siendo el tamaño del efecto pequeño. El análisis de los componentes de dichas variables arrojó que existe asociación significativa y positiva entre ellos, excepto el componente autonomía de bienestar psicológico, que no se relaciona con ninguno de los componentes de justicia organizacional, y crecimiento personal, que solo se relaciona con justicia procedimental, y no así con justicia distributiva, interpersonal e informativa.

Palabras clave: Justicia organizacional; bienestar psicológico; docentes universitarios.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

² Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú

^a Doctor en Psicología, docente. Autor de correspondencia: alolip@unmsm.edu.pe
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5081-0541>

^b Magister en Psicología, docente. E-mail: karen.llacho@unmsm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9000-4720>

^c Doctor en Psicología, docente. E-mail: cpulidoc@unmsm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5872-8227>

^d Magister en Psicología, docente. E-mail: fceronv@unmsm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6057-8408>

^e Estadístico, docente. E-mail: sarutokunlima@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1671-8047>

Abstract

This research aims to know the relationship between organizational justice and psychological well-being in higher education teachers. The sample consisted of 224 teachers from public and private universities in a virtual pandemic situation, with a quantitative, non-experimental and correlational approach. The applied scales were Colquitt Organizational Justice Scale (2001), adapted in Peru by Ausejo (2017) and the Ryff Psychological Well-being Scale (2012). The most important results show that there is a significant and positive association between organizational justice and psychological well-being, with a small effect size. The analysis of the components of these variables showed that there is a significant and positive association between them, except for the autonomy component of psychological well-being, which is not related to any of the components of organizational justice, and personal growth, which is only related to procedural justice, and not so with distributive, interpersonal and informational justice.

Keywords: Organizational justice; psychological well-being; university teachers.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud, en marzo de 2020, reconoció el COVID-19 como una enfermedad de alcance mundial, después de su aparición a fines del 2019 en Wuhan (China). La enfermedad ocasionó muchos cambios en la vida de las personas. Los más importantes fueron los contagios y los fallecimientos que las familias tuvieron que afrontar, además de las repercusiones psicológicas, económicas y sociales. El Ministerio de Salud del Perú informó de 3,585,381 casos y 213,259 defunciones hasta el 04 de junio de 2022. Lamentablemente, fue la tasa de muertos más alta del mundo (6,307 por cada cien mil habitantes).

En los dos años de pandemia, las autoridades, con el uso de ciertos indicadores, tomaron una serie de medidas estratégicas, desde el cierre total de las organizaciones productivas y de servicios públicos y privados y la apertura paulatina de los mismos (Decreto supremo N°08, marzo 2021). En el momento actual, todas las actividades se están normalizando y las restricciones tienden a disminuir (Decreto Supremo N°041-2022-PCM).

De este modo, la mayoría de las actividades económicas se vieron seriamente afectadas al cerrar sus puertas -tales como las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas- como parte de las medidas implementadas para prevenir el contagio de COVID-19 (Decreto de urgencia N°035-2020). El sector educación no estuvo exonerado de estas medidas. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021), 165 millones de estudiantes y, por tanto, profesores, fueron los más afectados con el cierre de las organizaciones educativas en 32 países. El Perú sufrió las mismas consecuencias a nivel primario, secundario como técnico superior y universitario. Los docentes como los estudiantes tuvieron que asumir las actividades académicas (labores de enseñanza aprendizaje) de acuerdo con la coyuntura y las limitaciones que las clases virtuales, radiales y televisivas ocasionaron, especialmente en las zonas rurales donde no había internet (R.V.M. N° 080-2020-MINEDU; R.V.M. N° 081-2020-MINEDU). Esta situación llevó a los docentes a asumir tal responsabilidad no prevista -escasos conocimientos tecnológicos y equipos precarios o inexistentes- teniendo como consecuencia una deserción masiva de estudiantes y una incertidumbre extrema de los docentes, junto a cambios abruptos en sus prácticas laborales.

Debido a este panorama, las autoridades del Gobierno adoptaron medidas con el objeto de hacer justicia respecto de las necesidades urgentes del momento y mejorar las condiciones socioeconómicas, sanitarias y laborales de la población en general, y los docentes en particular. Sin embargo, parecen no tener los efectos positivos esperados frente al impacto de la pandemia que afectó severamente el bienestar psicológico de los docentes, propiciando un cuestionamiento sobre lo justo de las recompensas frente al contexto. Estudios recientes informaron que el constructo justicia organizacional impacta sobre la calidad de vida laboral y la

salud de los empleados (González *et al.*, 2007), y cómo las acciones del entorno influyen en las percepciones de justicia organizacional de sus empleados y la relación que existe entre estas y el desempeño laboral (Peña y Durand, 2016).

Justicia organizacional

¿Cómo entender la justicia organizacional? La mayoría de los autores le atribuyen a Adams (1966) y su teoría de la equidad como el inicio más lejano de la justicia organizacional. Este autor plantea que toda persona es capaz de forjar juicios de equidad o inequidad en función de sus esfuerzos en el desempeño de su trabajo y las recompensas que perciben de parte de la organización. Juicios que, sin lugar a dudas, pueden generar comportamientos diversos, convenientes o no para las personas, el trabajo y la organización. Sin embargo, se sabe de varios constructos que surgieron por la década de los 60 y posteriores, como aquellas teorías mencionadas por Rodríguez, Martínez y Salanova (2014). Entre ellas destaca el aporte de Greenberg (1987) que define la justicia organizacional como las percepciones que tienen los trabajadores sobre lo que es justo en las organizaciones que trabajan y cuyo constructo, desde su punto de vista, está compuesto por tres factores: distributiva, procedimental e interaccional. Posteriormente, amplía su teoría, indicando que las dos primeras forman parte estructural de la justicia organizacional, es decir, el ambiente en que ocurren los hechos y el tercer factor estaría compuesto por los subfactores interpersonal e informacional, que se refieren al tratamiento de los individuos (Greenberg, 1993).

Sin embargo, Colquitt (2001) entiende la justicia organizacional desde la concepción de que las actitudes y comportamientos surgen de la percepción que tienen los trabajadores sobre sus organizaciones y que estos juicios valorativos permiten la interacción con su entorno, sean estos positivos o negativos. Si son positivos, es posible que las personas se sientan satisfechas con lo que hacen y con el lugar de trabajo; en caso contrario, estarán insatisfechas y desmotivadas (Judge & Colquitt, 2004; Omar, 2006). Así, Colquitt logra integrar las teorías y constructos, poniendo en prueba su modelo con investigaciones sucesivas en muestras de estudiantes universitarios y empleados de empresas, mediante análisis factoriales confirmatorios y ecuaciones estructurales para la validez predictiva. Colquitt llega a determinar que la mejor manera de medir la justicia organizacional se sustenta en cuatro dimensiones: *justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa*. La primera se entiende como la manera en que se distribuye el contenido y lo justo por los resultados alcanzados, vale decir, las remuneraciones en función de tareas y responsabilidades, los horarios y otros recursos para el desempeño; la segunda se entiende como la toma de decisiones sobre lo justo de los medios utilizados para la distribución de tales recursos, tal como la participación de los trabajadores en los beneficios y en la toma de decisiones; la tercera se refiere a la calidad humana en el trato respetuoso y digno que se merecen los empleados afectados por las decisiones tomadas por los representantes de la organización; y la cuarta se refiere

a la sincera y racional información que explique sobre las decisiones tomadas (Rodríguez et al., 2014; Patlán, Flores, Martínez y Hernández, 2014).

A partir del aporte de Colquitt (2001) sobre justicia organizacional, se han desarrollado otras investigaciones en diferentes países y en muestras de diversas organizaciones, buscando establecer relaciones con otras variables. Entre ellas, se podría considerar que existen asociaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral (Guevara, M.L. 2015), con confianza y el apoyo organizacional (DeConinck, 2010), con *engagement* y ciudadanía organizacional (Rodríguez et al., 2014; Rubio, 2018), con desempeño laboral (Peña-Ochoa y Durán, 2016), con compromiso organizacional (Ríos y Loli, 2019), con responsabilidad social corporativa y satisfacción (Tziner y Oren, 2011); así como relaciones negativas y significativas con el síndrome de burnout (Omar, 2006; Vásquez-Trespalcios et al., 2019), con tensión psicológica (Francis & Barling, 2005) y otras variables, demostrando la validez del modelo de Colquitt.

Bienestar psicológico

Muchos estudios iniciales sobre bienestar psicológico plantearon la satisfacción como estrategia para tener conocimiento sobre la percepción de bienestar de los empleados, incluso su evaluación, se infería a partir de la medición de la satisfacción por cuanto se consideraba como un componente de la misma (Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa, 2011; Meliá y Peiró, 1988). Desde la perspectiva del hedonismo, el bienestar es un estado de felicidad que surge de la experiencia placentera de los seres humanos; es una categoría de respuestas emocionales y juicios sobre la satisfacción con la vida (Diener, 2009; Ryan y Deci, 2000). Entre tanto, para Waterman (1993), el bienestar es un sentimiento de las personas que se expresa en la realización de sus actividades cotidianas, es decir, puede ser alcanzado con su autorrealización personal. Hay dos constructos asociados positivamente entre la “expresividad personal (eudaimonia) y el disfrute hedónico”. De hecho, el presente estudio se encuentra enmarcado dentro de la concepción eudaimónica o bienestar psicológico positivo, que tiene que ver con el desarrollo personal, la autorrealización, las experiencias y reacciones positivas de la vida diaria de las personas (Snyder y López, 2005). Vale decir, la satisfacción respecto de las creencias positivas eleva la autoestima, el logro de la necesidad de afiliación conduce hacia las relaciones positivas con su entorno y la satisfacción de la necesidad de libertad y control lleva a la autonomía y dominio de sí mismo (Véliz, 2012). De manera que se rompe con la concepción tradicional negativa de la salud mental o enfermedad para dar paso al bienestar desde una perspectiva del desarrollo de las capacidades y el crecimiento de las personas (Ryff, 1989; Ryan y Deci, 2001 en Pineda et al., 2018).

Estudios realizados en la línea del modelo multidimensional de Ryff (1989), en países latinoamericanos y en muestras variadas, dan cuenta de asociaciones

negativas del bienestar psicológico con diversas variables, tales como la ansiedad (Álvarez, 2014; Carrillo y Maryuri, 2018; Izquierdo, Salazar y León, 2017), procrastinación (Borger y Morote, 2021), violencia intrafamiliar (Vilca, 2020), regulación emocional (Rivera y Palma, 2020), el estrés académico (Yataco, 2019) y relaciones positivas con esperanza (Temple, 2014), compromiso organizacional (Escobedo, 1917), clima laboral (Quiroz, 2017), motivación laboral (Cárdenas, 2017), entre otros.

El constructo de bienestar psicológico de Ryff (1989), denominado también como “modelo integrado de desarrollo personal” (en Barraza, 2015, p. 74), está compuesto por seis dimensiones: 1) autoaceptación, 2) relaciones positivas con otras personas, 3) autonomía, 4) dominio del entorno, 5) crecimiento personal y 6) propósito en la vida. La primera se refiere a sentirse bien y tener actitudes positivas consigo mismo; la segunda se relaciona con tener amigos confiables y una capacidad afectiva madura; la tercera se refiere a sostener su individualidad en contextos sociales diferentes y autorregular mejor su comportamiento; la cuarta se refiere a la capacidad para elegir o crear entornos favorables para sí mismo, control sobre el mundo e influencia sobre su entorno; la quinta se relaciona con la capacidad para desarrollar sus potencialidades y su crecimiento; la sexta se refiere a la claridad de sus metas y objetivos de vida respecto a lo que se quiere en el futuro.

Justicia organizacional y bienestar psicológico

De la literatura revisada se desprende que no existen investigaciones relacionadas entre justicia organizacional y bienestar psicológico. Lo que se puede señalar es que en la dinámica social organizaciones – empleados, sean estos públicos o privados u otros sectores de la sociedad, independientemente de los factores demográficos, se busca justicia a sus demandas para el logro de una mejor calidad de vida. Así, podría decirse que la justicia como el bienestar psicológico subyacen a toda persona y tiene como propósito su desarrollo y crecimiento. De allí, se dice que la búsqueda de justicia como el bienestar psicológico son inherentes a la persona, por ello son duraderos a lo largo de la vida; de manera que tener un nivel adecuado de bienestar psicológico permitirá un buen desempeño en lo personal, familiar y laboral (Castro, 2009), por eso la Organización Mundial de la Salud (2010) la define como un continuo dinámico donde se refleja una armonía entre los aspectos positivos y negativos del individuo en su desempeño a lo largo de su vida.

Luego, si justicia organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es justo o injusto en las organizaciones donde trabajan, es probable que trabajar en un estado de incertidumbre, provocado externamente debido a la pandemia y generalizado en la población, pueda afectar amplios sectores laborales como son los docentes, generando percepciones y actitudes injustas, allí donde no

ven reflejado su esfuerzo y, consecuentemente, afectado su bienestar psicológico. Por tanto, es trascendental analizar los efectos de las medidas compensatorias desplegadas por las autoridades gubernamentales del momento y ejecutadas por las organizaciones educativas y las posibles repercusiones psicológicas en los docentes traducidos en justicia organizacional y bienestar psicológico. Así visto, el objetivo de esta investigación es establecer la relación entre justicia organizacional y bienestar psicológico.

MÉTODO

Diseño

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), que permitirá describir las asociaciones de las variables justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes de universidades públicas y privadas de Perú.

Participantes

La muestra fue no probabilística e intencional constituida por 224 docentes pertenecientes a diversas instituciones educativas de nivel superior (tabla 1), de los cuales el 45 % fueron mujeres y 55 % varones. De acuerdo con los grupos etarios, el 81.7 % tenían más de 50 años, 12.5 % de 41 a 50 años, 4.5 % de 31 a 40 años y el 1.3 % de 21 a 30 años; el estado civil de la muestra estuvo conformado por 22.8 % de solteros, 54.5 % de casados, 5.4 % de viudos, 10.7 % de divorciados y de 6.7 % unión libre (convivientes y otros). Los participantes contestaron cada una de las preguntas de los instrumentos administrados mediante un aplicativo en línea (virtual) de manera voluntaria.

Tabla 1

Características de la muestra

Variables	Sexo		Edad				Estudios concluidos			Centro educativo	
	F	M	21-30	31-40	41-50	51 a +	Univer	Mag	Doct	Público	Privado
N°	100	124	3	10	28	183	36	76	112	182	42
%	45.0	55.0	1.3	4.5	12.5	81.7	16.1	33.9	50	81.25	18.75
Total	224		224				224			224	

Instrumentos

Para medir la muestra, se utilizó la *Escala de Justicia Organizacional* de Colquitt (2001) validada en el Perú por Ausejo (2017). Dicho cuestionario cuenta con cuatro dimensiones: justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa. Cuenta

con 21 ítems, cinco alternativas de respuesta en una escala de (1) nunca, (2) poco frecuente, (3) frecuente, (3) muy frecuente y (5) siempre, con una validez de constructo ítem – test total mayor a 0.21 y menor de 1; y una confiabilidad de 0.934 (Ausejo, 2017). En el proceso de adaptación de Ausejo (2017), se altera el orden de las dimensiones donde justicia procedimental ocupa el primer lugar y luego justicia distributiva, quedando igual la interpersonal y la informacional. Por otro lado, para efectos de la presente investigación, se hizo un análisis de fiabilidad con la muestra de docentes, obteniendo un coeficiente alpha de Cronbach .93, con una diferencia muy sutil con lo obtenido por Ausejo (2017), mostrando estabilidad del instrumento.

Se utilizó también la *Escala de Bienestar Psicológico* de Ryff (2012) conformada por seis componentes: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Tiene 39 ítems y seis alternativas de respuesta en una escala que va desde (1) totalmente en desacuerdo hasta (6) totalmente de acuerdo. Esta escala fue validada por Alex Véliz (2012) en estudiantes universitarios chilenos, por lo que demandó de una adaptación lingüística con el apoyo de expertos para la realidad peruana. Se aplicó a 224 docentes universitarios, logrando un coeficiente alpha de Cronbach de 0.904; por tanto, es altamente estable y confiable. Para este cuestionario, en esta investigación se ha evaluado también su evidencia de validez basada en la estructura interna, obteniendo índices de ajuste apropiados (CFI=0.995, RMSEA=0.090RMR=0.084, GFI=0.992, AGFI=0.990, NFI=0.992).

Procedimiento

Para la determinación de la muestra, se tomó contacto con instituciones educativas de nivel superior, públicas y privadas, a quienes se les envió los cuestionarios previamente adaptados a los formularios Google. Fue una encuesta virtual, con instrucciones precisas de estar informado y responder voluntariamente los reactivos. Este procedimiento fue adoptado, por cuanto las condiciones coyunturales de la pandemia todavía se mantenían bajo restricciones que no permitía la aplicación de los cuestionarios a los participantes de manera presencial. Con los datos así obtenidos, se procedió a descargar al Excel para su análisis.

Análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS, versión 20. Se utilizó las medidas de tendencia central para determinar la incidencia o los niveles de justicia organizacional y bienestar psicológico en los docentes universitarios y la correlación de Pearson para establecer la asociación de las dos variables antes señaladas, así como para conocer la relación entre las dimensiones de dichas variables.

RESULTADOS

1. Niveles de Justicia Organizacional en docentes de educación superior de Perú

Como se puede apreciar en la tabla 2, en términos generales, la mayoría de los docentes (50.0 %) perciben que en la organización donde laboran fueron más o menos justos, mientras que el 23.7 % cree que fueron injustos y solo el 26.3 % estaban seguros de que fueron justos.

Tabla 2
Niveles de justicia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Injusto	53	23,7
	Más o menos justo	112	50,0
	Justo	59	26,3
	Total	224	100,0

2. Niveles de Bienestar Psicológico en docentes de educación superior de Perú

La tabla 3 muestra, en términos generales, que la mayoría de los docentes (50.0 %) percibe que tuvieron un nivel de bienestar psicológico promedio, mientras que el 24.1 % indicaron que su nivel de bienestar fue bajo y el 25.4 % que fue alto.

Tabla 3
Niveles de bienestar psicológico

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	54	24,1
	Promedio	113	50,4
	Alto	57	25,4
	Total	224	100,0

3. Relación entre justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes de educación superior de Perú

En la tabla 4 se muestra la asociación entre justicia organizacional y bienestar psicológico, encontrando que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables ($r = ,265$), lo que permite inferir que cuanto mejor sea la distribución de recursos, mejores los procedimientos, mejores las relaciones interpersonales y una adecuada información en la organización en la que laboran, mayor será

el sentimiento de bienestar psicológico de los docentes. Como se puede observar, el tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = .070$)

Tabla 4

Asociación entre justicia organizacional y bienestar psicológico

		Justicia Organizacional	Bienestar Psicológico	r^2
Justicia Organizacional	Correlación de Pearson	1	,265**	.070
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	224	224	
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	,265**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	224	224	

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. Asociación de las dimensiones de justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes de educación superior de Perú

En la tabla 5, observamos la correlación entre las dimensiones de las variables de justicia organizacional y bienestar psicológico. Así, la *justicia procedimental* está asociada en forma significativa y positiva con la autoaceptación ($r = ,307$), las relaciones positivas ($r = ,189$), el dominio del entorno ($r = ,228$), el crecimiento personal ($r = ,192$) y el propósito ($r = ,335$), excepto con autonomía; es decir, si bien es cierto que existe un reconocimiento a lo justo de los procedimientos que le permiten cierto bienestar psicológico, no existe autonomía para sostener su individualidad y autorregular mejor su comportamiento en la organización.

Por otro lado, la *justicia distributiva* de la organización, desde la perspectiva de los docentes, no se asocia con el bienestar psicológico; mientras que la *justicia interpersonal* sí se asocia de manera significativa y positiva con la autoaceptación ($r = ,234$), las relaciones positivas ($r = ,306$), dominio del entorno ($r = ,150$) y el propósito ($r = ,255$), pero no así con autonomía y crecimiento personal. Así, se puede inferir que, si bien les permite la aceptación de sí mismo, la existencia de relaciones positivas, el dominio del entorno y el propósito, los docentes perciben que la organización no les permite sostener su autonomía individual y desarrollar sus potencialidades para su crecimiento personal.

Finalmente, la *justicia informacional* que los docentes perciben como justa se asocia con autoaceptación ($r = ,233$), relaciones positivas ($r = ,286$), dominio del entorno ($r = ,146$) y propósito ($r = ,248$); en cambio no se asocia con autonomía y crecimiento personal. Lo anterior puede significar que, si bien tiene actitudes positivas consigo misma, buenas relaciones con los demás, crea entornos favorables para sí misma y tiene también claridad de metas y objetivos, la organización no

les permite desenvolverse con autonomía y desarrollar sus potencialidades para su crecimiento personal.

Como se puede apreciar, desde la percepción de los docentes, existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre la mayoría de las dimensiones de justicia organizacional y bienestar psicológico, pero, aunque dicha asociación es moderada y débil, el tamaño del efecto es grande en la mayoría de las asociaciones.

Tabla N°5

Correlaciones entre las dimensiones de variables Justicia Organizacional (JO) y Bienestar Psicológico (BP)

Dimensiones Bienestar psicológico		Justicia organizacional			
		JO1	JO2	JO3	JO4
BP (1) Auto aceptación	Correlación de Pearson	,307**	,128	,234**	,233**
	Sig. (bilateral)	,000	,056	,000	,000
	N	224	224	224	224
BP (2) Relaciones positiva	Correlación de Pearson	,189**	,062	,306**	,286**
	Sig. (bilateral)	,005	,355	,000	,000
	N	224	224	224	224
BP (3) Autonomía	Correlación de Pearson	,129	,045	-,043	-,031
	Sig. (bilateral)	,054	,505	,527	,647
	N	224	224	224	224
BP (4) Dominio del entorno	Correlación de Pearson	,228**	,055	,150*	,146*
	Sig. (bilateral)	,001	,409	,025	,028
	N	224	224	224	224
BP (5) Crecimiento personal	Correlación de Pearson	,192**	,022	,080	,062
	Sig. (bilateral)	,004	,740	,234	,356
	N	224	224	224	224
BP (6) Pronóstico	Correlación de Pearson	,335**	,113	,255**	,248**
	Sig. (bilateral)	,000	,090	,000	,000
	N	224	224	224	224

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIÓN

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la justicia organizacional y el bienestar psicológico en una muestra de docentes universitarios del Perú durante la evolución de la pandemia y el proceso de atención de la salud. Sin duda, en el Perú como en todos los países del mundo, esta situación fue dramática en el primer año, disminuyendo paulatinamente en el segundo año como efecto de las

vacunas anti-COVID-19. Los docentes tuvieron que asumir sus responsabilidades de enseñanza aprendizaje en entornos virtuales y remotos (internet, televisión y radio) después del confinamiento inicial, a pesar de las consecuencias psicológicas, sociales, económicas y administrativas.

Las medidas administrativas y económicas adoptadas por las autoridades durante ese tiempo no fueron del todo justas, comprometiendo a las organizaciones a actuar bajo dichas normas que afectaron la calidad de vida y el bienestar psicológico de las personas, en general, y de los docentes, en particular, agravando la situación más allá de la pandemia.

Sin embargo, los resultados de la investigación señalan que la mitad de los docentes de la muestra percibió que la organización donde laboraban fue más o menos justa y su bienestar psicológico alcanzó un nivel promedio. Una cuarta parte de la muestra indicó que sus organizaciones fueron justas y solo la otra cuarta parte indicó que fueron injustas; y el bienestar psicológico fluctuó de la misma manera. Por eso, probablemente, a pesar de las circunstancias, la productividad de los docentes no distó mucho de un buen desempeño laboral en condiciones normales (Castro, 2009); donde las acciones del entorno influyen en las percepciones de justicia organizacional de sus empleados y la relación que existe entre estas y el desempeño laboral (Peña y Durand, 2016), debido a que la vida del ser humano es un continuo dinámico y acorde entre lo positivo y negativo del individuo (Organización Mundial de la Salud, 2010). Así, se permite inferir que, pese al confinamiento y las secuelas de la pandemia, los docentes actuaron a la altura de su responsabilidad y no se dejaron llevar por acciones justas o injustas de las organizaciones que podrían afectar su bienestar psicológico.

Esta relación genérica referida entre justicia organizacional y bienestar psicológico se consolida con el análisis de correlaciones, observándose que la asociación entre ambas variables es significativa y positiva, con tamaño del efecto pequeño y que va más allá de la posición hedonista que define el bienestar como un estado de felicidad de respuestas emocionales y juicios sobre la satisfacción con la vida (Diener, 2009; Ryan y Deci, 2000). A partir de lo otorgado por su organización, se sustenta, más bien, en la autorrealización y desarrollo personal (Waterman (1993), las experiencias y reacciones positivas de la vida diaria de las personas (Snyder, y López, 2005), que concibe la concepción eudaimónica o bienestar psicológico positivo, rompiendo con las creencias negativas del pasado sobre la salud mental y relevando el desarrollo de las capacidades y el crecimiento de los individuos (Ryff, 1989; Ryan y Deci, 2001 en Pineda, et. al. 2018). Vale decir, dicha asociación débil entre estas variables puede deberse a factores externos no previstos que se deben seguir investigando; aun así, cabe destacar, en los términos de Ryff (1989), que los logros educativos de los docentes demuestran el desarrollo de su capacidad de resiliencia a pesar de circunstancias adversas y que su rol y su responsabilidad son más fuertes que cualquier situación coyuntural.

Sin embargo, un análisis minucioso entre las dimensiones de la variable de justicia organizacional y bienestar psicológico arroja que el componente autonomía, referida a su individualidad y autorregulación de su comportamiento, del bienestar psicológico, no se relaciona con ninguno de los componentes de justicia organizacional, probablemente debido a la insatisfacción con la necesidad de libertad que lesiona la autonomía y dominio de sí mismo (Véliz, 2012). El crecimiento personal, por su lado, referido a la capacidad para desarrollar sus potencialidades, solo se relaciona con justicia procedimental, es decir, con la toma de decisiones sobre lo justo de los medios utilizados para la distribución de tales recursos y no así con justicia distributiva o la manera cómo se distribuyen las tareas, las remuneraciones, los horarios y otros recursos, como tampoco con las relaciones interpersonales practicadas por la organización y la información recibida de sus superiores. Posiblemente, esto se debe a que la insatisfacción respecto de las creencias positivas deteriora la autoestima (Véliz, 2012), impidiendo el crecimiento personal. Ciertamente, las personas son capaces de forjar juicios de equidad o inequidad sobre la base de su esfuerzo para el desempeño y las recompensas que percibe en su organización, generando actitudes y comportamientos diversos (Adams, 1966).

En cambio, tomando en cuenta el constructo de Ryff (1989), sentirse bien y tener actitudes positivas (autoaceptación), amigos confiables y una capacidad afectiva madura (relaciones positivas), capacidad para elegir, crear, controlar e influir sobre su entorno satisfactoriamente (dominio del entorno), y tener claro sus metas y objetivos de vida (pronóstico) se asocian de manera significativa y positiva con los procedimientos o toma de decisiones sobre lo justo de los medios utilizados para la distribución de los recursos, con las relaciones interpersonales practicadas por la organización y la información racional y amplia recibida de sus superiores. Estos juicios valorativos de los docentes que nacen de la percepción que tienen sobre sus organizaciones, sean positivos o negativos, permiten la interacción con su ambiente y generan satisfacciones, creando bienestar psicológico (Colquitt, 2001; Judge & Colquitt, 2004; Omar, 2006), y lograr la satisfacción de la necesidad de afiliación conduce hacia relaciones positivas con su entorno (Véliz, 2012). Sin embargo, como se puede apreciar, ninguno de los componentes de bienestar psicológico se asocia con la distribución de las tareas y responsabilidades, las condiciones de trabajo, los turnos de trabajo, los horarios, las remuneraciones y otros (justicia distributiva), tal vez porque les genera insatisfacción y, por tanto, deterioro del bienestar psicológico, en tanto y en cuanto, la satisfacción sea una forma de medir el bienestar (Bravo-Yáñez, C, y Jiménez-Figueroa, A. 2011; Meliá J. y Peiró J. 1988).

Por otro lado, se hizo un análisis de justicia organizacional y bienestar psicológico en relación con algunas variables sociodemográficas, y se encontró que la variable *justicia organizacional* está asociada de manera significativa y positiva con el centro de trabajo de los docentes, donde el sector privado es más justo que

el público en opinión de los docentes. Del mismo modo, hay una asociación de efecto pequeño, pero estadísticamente significativa, con la organización sindical del centro de trabajo (afiliados y no afiliados), donde los no afiliados consideran la actuación de su centro de trabajo como más justa que los afiliados. Por otro lado, se observa la asociación con la situación de los docentes en el trabajo en los últimos 20 meses (durante la pandemia), donde la mayoría de ellos considera que su situación en el trabajo fue buena o más/menos buena porque percibe que su organización fue justa o más/menos justa, y una minoría que percibe que le fue mal porque su organización fue injusta.

En seguida, observamos que la variable *bienestar psicológico* está asociada de manera significativa, aunque con un efecto débil a la edad de los docentes, que fluctúa entre 21 a más de 50 años, siendo la mayoría superior a los 40 años; estos últimos piensan que su bienestar psicológico es promedio y alto. Asimismo, hay una asociación significativa, pero pequeña, con el grado de estudios concluidos (universitarios, maestría y doctorado); de ellos, la mayoría percibe que su bienestar es más o menos buena y buena, aunque hay una cuarta parte del total que piensa que está por debajo del promedio. Igualmente, se observa una asociación de efecto pequeño, pero estadísticamente significativa, con la situación de los docentes en el trabajo en los últimos 20 meses (durante la pandemia). Los docentes consideran que su situación de bienestar psicológico en el trabajo fue buena o más/menos buena, aunque hay una cuarta parte de la muestra que percibe que le fue mal, probablemente porque su organización fue injusta.

Finalmente, es pertinente señalar las limitaciones que se observan en esta investigación. Se trata de la recolección de la muestra que ha sido virtual y con todas las dificultades que ha ocasionado la pandemia, donde los docentes que atravesaban momentos de tensión y las presiones coyunturales diversas (especialmente tecnológicas, administrativas y económicas) impedían concentrarse en esta necesidad adicional a la carga de trabajo que tenían que absorber. Por ello, se obtuvo una muestra pequeña para una población de docentes de nivel superior amplia. Por otro lado, dadas dichas limitaciones, es conveniente seguir investigando estas variables en muestras más amplias y en otros sectores de la población a fin de corroborar estos resultados y lograr profundidad para contribuir al desarrollo científico que permita el desarrollo de la psicología organizacional y su aplicabilidad en la gestión humana de las organizaciones.

CONCLUSIONES

El análisis de los datos de la investigación permite inferir que, efectivamente, existe asociación entre las variables justicia organizacional y bienestar psicológico de los docentes de educación superior con tamaño del efecto pequeño, probablemente debido a que las organizaciones donde trabajan supieron actuar con prudencia a pesar de las circunstancias de la pandemia.

Un análisis minucioso entre los componentes de las variables justicia organizacional y bienestar psicológico permite llegar a la conclusión de que existe asociación significativa y positiva entre ellos, excepto el componente autonomía de bienestar psicológico referido a su individualidad y autorregulación de su comportamiento. Tal componente no se relaciona con ninguno de los componentes de justicia organizacional, tal vez debido a que lo justo o injusto de su centro de trabajo se considera independiente de su autonomía personal o porque los individuos se sienten insatisfechos respecto de la necesidad de libertad que lesiona su autonomía y dominio de sí mismos.

Por otro lado, el crecimiento personal es otro componente del bienestar psicológico y está referido a la capacidad para desarrollar sus potencialidades. Este factor solo se relaciona con justicia procedimental, es decir, con la toma de decisiones sobre lo justo de los medios utilizados para la distribución de tales recursos por su centro de trabajo y no así con justicia distributiva, interpersonal e informativa, debido a que la insatisfacción respecto de las creencias positivas de un mejor tratamiento en esos factores deteriora su autoestima, impidiendo su crecimiento.

Contribución de los autores

Autor 1: Conceptualización y desarrollo del marco teórico, discusión y conclusiones.

Autor 2: Análisis e interpretación psicológica de los resultados y traducción del resumen al inglés.

Autor 3: Revisión del manuscrito en concordancia con las normas APA.

Autor 4: Administración de los cuestionarios y depuración de las respuestas.

Autor 5: Análisis e interpretación estadístico de los datos

Agradecimientos / Acknowledgments

Finalmente, expresamos nuestro reconocimiento al apoyo institucional de las universidades participantes de la muestra y a los docentes que tuvieron la amabilidad de contestar los cuestionarios.

Fuente de financiamiento

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por su apoyo institucional.

Aspectos éticos / legales

Los autores de esta investigación declaran haber actuado de acuerdo con las prácticas de Conducta Responsable en Investigación.

Conflicto de intereses

No se han presentado conflictos de interés para el desarrollo del estudio, ni en la elaboración del presente manuscrito científico.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. En B. Leonard (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. Academic Press. [http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90. Academic Press.
- Álvarez, DY. (2014). Relación del bienestar psicológico con los niveles de ansiedad: rasgo estado en adolescentes. *Revista de Ciencias Médicas de la Habana*, 20(1) <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=56060>
- Ausejo, F. (2017). *Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de Maestría de una Universidad Privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1502>
- Barraza, S. (2015). *El bienestar psicológico de los docentes*. Instituto Universitario Anglo Español. Primer Foro Educativo.
- Borger, N. y Morote, F. (2021). *Procrastinación Académica y Bienestar Psicológico en estudiantes universitarios* [Tesis de bachiller, Universidad Católica de Santa María]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2863241>
- Bravo-Yáñez, C, y Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Rev Esp Sauid Penit*, 13, 91-99. https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1503>
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72. Universidad de Zaragoza. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
- Carrillo, G. y Maryuri, G. (2018). *Ansiedad y Bienestar Psicológico en estudiantes de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/367>
- Colquitt, J.A. (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. *Revista de Psicología Aplicada*, 86 (3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- DeConinck, J. B. (2010). El efecto de la justicia organizacional, el apoyo organizacional percibido y el apoyo del supervisor percibido en el nivel de confianza de los empleados de

- marketing. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>
- Diener, E. (2009). Diener, E. (1984). Bienestar subjetivo. *Boletín Psicológico*, 95 (3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Escobedo, F. L. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad provincial-La Libertad, Perú* [Tesis de bachiller, Universidad Privada Antenor Orrego] <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3278>
- Francis, L., Mary, S., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250-261. <https://hosted.smith.queensu.ca/faculty/julianbarling/Articles/2005%20Francis%20Barling.pdf>
- González, R.; Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de concepción. *Psicología y Salud*, 17(1), 115-123. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Guevara, M.L. (2016). Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(1). <https://docplayer.es/72581024-Justicia-organizacional-y-satisfaccion-laboral-en-el-banco-de-la-nacion-del-peru-agencia-trujillo-ano-2015.html>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1987.4306437>
- Greenberg, J. (1993). El lado social de la equidad: clases interpersonales e informativas de justicia organizacional. En: Cropanzano, R. (Ed.). *Justice in the Workplace Approaching Fairness in Human Resource Management. Series in Applied Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates <http://www.andidas.com/academic/lse/Complete-Summaries.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, VI Edición. McGraw Hill.
- Izquierdo, M., Salazar, F. y León, R. (2017). *Ansiedad y Bienestar Psicológico en los adolescentes de la I.E. José Carlos Mariátegui, Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Perú. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/313>
- Judge, T.A. y Colquitt, J.A. (2004). Justicia Organizacional y Estrés: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología Aplicada*, 89 (3), 395–404. <http://www.timothy-judge.com/Work-family%20JAP%20published.pdf>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1988) El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. *Rev. Psicol. trab. Organ*, 11, 179-187. https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Ministerio de salud-MINSA (04-06-2022) *Sala situacional, COVID 19 – Perú*. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 16(2), 207-217. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>
- Leka, S. y Jain, A. (2010). *Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Institute of Work, Health & Organizations, University of Nottingham <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/?sequence=1>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. y Hernández, R. (2014) Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Revista Contaduría y Administración*, 59 (2), 97-120.
- Peña-Ochoa, M. y Durán, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4827>
- Pineda, C; Castro, J. y Chaparro, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612018000100004
- Presidencia del Consejo de Ministros (2022) *Decreto supremo N°041-2022-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, desde el 1 de mayo de 2022*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/2929459-041-2022-pcm>
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5000/Quiroz%20Fern%C3%A1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1>
- Ríos, J. y Loli A.E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127 – 138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rivera, J. y Palma, G. (2020). *Ansiedad y Regulación Emocional en los integrantes del grupo riqchariy de alcohólicos anónimos, Ayacucho* [Tesis de licenciatura, Universidad de Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/702/1/Gabriela%20Pilar%20Palma%20Sau%C3%B1e.pdf>
- Rodríguez, R. L., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>
- Rubio, L.A. (2018) Justicia organizacional y *Engagement* en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto*, 7, 47- 56. <https://core.ac.uk/download/pdf/268087976.pdf>

- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Ryff, C. D. (1989). La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de personalidad y psicología social*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Snyder, C. R. y López, S. J. (2005). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press. http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2015/07/0006masten_reed_resilience-development_2002.pdf
- Temple, S. (2014). *Bienestar psicológico y esperanza en internas de un penal de Lima*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5547>
- Tziner, A. y Oren L. (2011). Responsabilidad Social Corporativa, Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral: ¿Cómo se Relacionan? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 67-72. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000100007
- Vasquez-Trespalacios, E., Aranda, C. y Ortiz de la Cuesta, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242012000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Vilca, D. (2020). *Violencia intrafamiliar y bienestar psicológico en estudiantes de una institución educativa estatal de Juliaca* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión], Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4152>
- Waterman, A. S. (1993). Dos concepciones de la felicidad: Contrastes de expresividad personal (eudaimonia) y disfrute hedónico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 64 (4), 678–691. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Yataco, J. (2019). *Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada de Lima sur* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/707>