



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión administrativa y justicia organizacional en una
institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Soto Lopez, Leonardo Francisco (ORCID: 0000-0001-8500-5086)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre, a quien siempre recuerdo con mucho cariño y nostalgia, además era algo pendiente que le había prometido.

AGRADECIMIENTO

A todos los que de alguna manera apoyaron para obtener este logro, en especial para mi familia a quienes les quité ese pequeño tiempo para dedicarlos a la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación de Validadores	29
Tabla 2	Confiabilidad cuestionario Gestión Administrativa	29
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario Justicia Organizacional	30
Tabla 4	Resultados agrupados de la variable gestión administrativa	32
Tabla 5	Resultados agrupados de la variable justicia organizacional	33
Tabla 6	Resultados agrupados de la dimensión 1: justicia distributiva de la variable justicia organizacional.	34
Tabla 7	Resultados agrupados de la dimensión 2: justicia procedimental de la variable justicia organizacional.	35
Tabla 8	Resultados agrupados de la dimensión 3: justicia interpersonal de la variable justicia organizacional.	36
Tabla 9	Resultados agrupados de la dimensión 4: justicia informativa de la variable justicia organizacional.	37
Tabla 10	Tabla cruzada de las variables gestión administrativa y justicia organizacional	38
Tabla 11	Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia distributiva.	38
Tabla 12	Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia procedimental.	39
Tabla 13	Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia interpersonal.	39
Tabla 14	Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia informativa.	40

Tabla 15	Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis general	41
Tabla 16	Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 1.	41
Tabla 17	Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 2	42
Tabla 18	Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 3	43
Tabla 19	Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 4	44

Índice de figuras

Figura 1	Comportamiento gráfico de los resultados de la variable gestión administrativa.	32
Figura 2	Comportamiento gráfico de los resultados de la variable justicia organizacional.	33
Figura 3	Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 1: justicia distributiva de la variable justicia organizacional.	34
Figura 4	Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 2: justicia procedimental de la variable justicia organizacional.	35
Figura 5	Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 3: justicia interpersonal de la variable justicia organizacional.	36
Figura 6	Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 4: justicia informativa de la variable justicia organizacional.	37

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. La metodología utilizada responde a un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional-transversal, ya que no se influye sobre el manejo de las variables de estudio y el análisis conlleva a determinar la relación existente entre ambas.

Los instrumentos usados fueron dos cuestionarios con opción de respuesta múltiple, siendo estos aplicados a 70 docentes de una institución educativa. La data obtenida fue procesada en el sistema estadístico SPSS, en el cual se obtuvieron los datos descriptivos e inferenciales del análisis factorial. Para el análisis de correlación, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que los datos obtenidos provenían de una distribución anormal.

Se logró demostrar que existía una relación significativa ($P=0,00$) entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021, con un nivel de correlación alta ($\rho = 0.726$). Esto demostró que las variables en mención se relacionan en un 72,6%, por lo que se aceptó la hipótesis general de la investigación.

Palabras claves: Gestión administrativa, Justicia organizacional, procedimental, distributiva, interpersonal, informativa.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and organizational justice in an educational institution in the district of Victoria, 2021. The methodology used responds to a basic study, with a quantitative approach and a non-experimental correlational design. - transversal, since it does not influence the management of the study variables and the analysis leads to determine the relationship between the two.

The instruments used were two questionnaires with a multiple response option, these being applied to 70 teachers from an educational institution. The data obtained was processed in the SPSS statistical system, in which the descriptive and inferential data of the factor analysis were obtained. For the correlation analysis, the nonparametric Spearman Rho test was applied, since the data obtained came from an abnormal distribution.

It was possible to show that there was a significant relationship ($P = 0.00$) between administrative management and organizational justification in an educational institution in the district of Victoria, 2021, with a high level of correlation ($\rho = 0.726$). This showed that the variables mentioned are related in 72.6%, so the general hypothesis of the research was accepted.

Keywords: Administrative management, Organizational justice, procedural, distributive, interpersonal, informative

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por finalidad analizar la relación existente entre la gestión administrativa y la justicia organizacional, teniendo en cuenta el análisis que realizaremos a continuación, buscaremos realizar de forma objetiva una evaluación detallada acerca de estas dos variables, como se direcciona y se relacionan entre sí. Uno de los aspectos que analizaremos también será el comportamiento que el individuo tiene y es parte activa de esta relación, pues toda gestión es llevada a cabo por uno o un grupo determinado de personas, más aún en la gestión administrativa pues no solo se administran u observan procedimientos sino además la influencia que tienen estos sobre las personas que lo ejecutan. Dentro del campo de la gestión administrativa se evaluarán aspectos muy importantes como el desempeño, la gestión de dirección, el control, el uso de recursos, entre otros. Con el propósito de tener una perspectiva clara y precisa de cuál es el papel de la gestión administrativa en una institución educativa.

Las organizaciones de hoy en día han dado pasos importantes sobre este tema que ha sido objeto de estudio por muchos especialistas, en las organizaciones educativas aún está se mantiene la tarea pendiente de generar procedimientos que se adecuen a las necesidades del mundo actual, todo esto conlleva a la apreciación que se hace sobre el rol de la gestión administrativa de la institución acerca de las personas, y los diversos elementos que le acompañan. Se vive un mundo cada vez más cambiante, las necesidades podrían ser las mismas de antes, sin embargo, en el transcurso del camino se adicionan nuevas; producto de la globalización, del uso de tecnologías de información, nuevas crisis, en general nuestro entorno actual. Satisfacer necesidades, no solo de un carácter pecuniario sino también aspectos más importantes y trascendentes en la vida de las personas, es lo que ha llevado a las organizaciones y sobre todo a los especialistas a preguntarse como influir de manera positiva en el rendimiento eficiente en el lugar de trabajo, como motivar al personal para el logro de metas, como hacer que este se sienta parte de la organización, no solo por la labor que ejecuta sino por la importancia que tiene el trabajo en equipo.

Hoy en día las organizaciones buscan de manera constante sostenerse en el tiempo, de forma rentable; que el uso de recursos sea cada vez mínimo y el

retorno por el trabajo realizado sea cada vez mayor. A la vez se observa también el rol que desempeñan dentro de la sociedad, el impacto que tienen es cada vez mayor, no solo por el uso de los recursos materiales sino también la participación del elemento más importante; la persona tanto en su desempeño y su satisfacción personal y laboral. Dentro de este contexto las organizaciones se encuentran “obligadas” a buscar estrategias que permitan llevar una gestión de personas y procesos de forma eficiente, se sabe que esta labor no es tarea fácil, por ello cada procedimiento establecido debe cumplir con ciertos principios fundamentales basados en el derecho de las personas y su satisfacción personal, que generen ambientes de trabajo con un clima laboral positivo, lejos de contextos que obedecen a una relación puramente contractual; es decir la idea de jefe y trabajador, con un tipo de liderazgo autoritario. Que es lo que ha generado muchas veces la generación de conflictos internos y la insatisfacción de los trabajadores dentro del ambiente de trabajo, ya sea por cuestiones de salario, maltrato, rotación, despido, etc.

Es así que la justicia organizacional busca establecer una equidad en el binomio trabajador-organización, dentro lo que anteriormente se veía como algo normal, el trato injusto a los trabajadores, o hasta en muchos casos el despido inmediato que se realizaba de forma arbitraria si causa justa que la motivara, que se sustenta en la relación de poder de las organizaciones que hablada Jiménez (2016). Así también aquella interpretación o apreciación que tiene el trabajador sobre lo que se podría considerar desde su punto de vista justo o injusto dentro de su ambiente laboral (Mladinic e Isla,2002). Con base a esta realidad, se planteó el problema de investigación: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021? Se tiene como problemas específicos: a)¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021? b)¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021? c)¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021? d)¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021?

La justificación de esta investigación en el aspecto teórico, es que los resultados se pueden sistematizar e incluso ser incorporados al campo de la ciencia como aporte teórico. Las experiencias de los trabajos previos fueron, asimismo, una ventaja, pues sirvieron de modelo y guía al estudio que se realizó. En el aspecto práctico, el presente estudio sirvió de base porque permitió conocer cómo se desarrolla las variables y con ello, desarrollar acciones prácticas que conlleven a mejorar la estabilidad y continuidad de las instituciones. A nivel metodológico, se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, por lo tanto, a nivel procedimental los datos fueron procesados cuantitativamente, teniendo como técnica para su recolección la aplicación de cuestionarios los cuales fueron debidamente validados y confiables, además no solo se realizaron encuestas sino además se practicaron entrevistas que ayudasen a profundizar la investigación.

Siguiendo, respecto al objetivo general planteado, este fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. Y como objetivos específicos: a) Describir la relación entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. b) Describir la relaciona entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. c) Describir la relación entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. d) Describir la relación entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. Asimismo, se estableció la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justificación distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. b) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. c) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. d) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las principales fuentes halladas se mencionan algunas que han realizado aportes muy significativos dentro de la gestión administrativa y la justicia organizacional, así Santana (2016), en su investigación atribuye que el mal funcionamiento de los municipios es la clara respuesta de carencia de procesos que se hallen diseñados y ejecutados para cumplir un determinado fin, la falta de conocimiento acerca de las normas o técnicas necesarias afectan en gran medida a la gestión administrativa.

Cabezas y Toscano (2015) en su estudio acerca de la satisfacción de los empleados menciona la relación directa que existe entre la motivación del personal, la atención a todos sus reclamos o pedidos y el desempeño laboral, ya que si no advierten como parte de la gestión dentro la organización afectarán gravemente al rendimiento y el desarrollo del servicio que ofrecen.

Así también la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional se entrelazan frágilmente para mostrar las carencias de ambos cuando son aplicados dentro de las empresas, debido a que la apreciación que tienen los trabajadores normalmente no es valorada por los directivos, casos donde se frecuente ello es en los trabajadores que tienen más tiempo en la empresa o los de mayor edad, que sienten no existe una política de equidad, pues desde su vista esto no existe. Ocurriendo lo contrario con los trabajadores de menos tiempo en la empresa y quienes mantienen una relación contractual determinada quienes consideran que son recompensados justamente. Este estudio también arroja una característica muy común en las empresas con los trabajadores antiguos es que la mayoría no realizan valoraciones sobre las funciones que desempeñan, mientras que los más jóvenes están dispuestos a intervenir con opiniones y se sienten con la libertad de expresar algún descuerdo en caso de presentarse la ocasión. Asimismo, se mantiene que los trabajadores con cargo de confianza adquieren un mejor trato producto del ejercicio de sus funciones y la cercanía que obtienen con los empleadores, lo que va en contrario con los técnicos especialistas quienes normalmente se sienten maltratados por sus jefes inmediatos. Se ha visto que los trabajadores más jóvenes se sienten

mejor inducidos en las labores que realizan, pues consideran que se les capacita debidamente, a diferencia de los mayores que señalan que no se les explica de manera clara ni oportuna el ejercicio correcto de sus funciones. (Quintero, 2018)

Dentro del estudio en los docentes en una escuela en Ecuador se advirtió que el compromiso que estos asumen en la institución está en concordancia con la percepción de la justicia organizacional que exista dentro de ella. Naranjo y Hidrovo (2017)

González (2017), al investigar la influencia significativa que tienen, la justicia organizacional, la calidad de vida y la salud, establece que todas se entrelazan en cierto grado. Es la justicia organizacional que promueve el buen funcionamiento y desempeño de la organización y los trabajadores.

Fierro (2016) indica en su investigación que casi la mitad de los empleados dentro de la organización muestran disconformidad frente al sistema de recompensas que aplica la organización, en ese mismo estudio solo la tercera parte de los trabajadores puede expresar su opinión sobre ello. Al respecto de la justicia distributiva el resultado de la encuesta arrojaba que independientemente de los esfuerzos que realicen cada uno de ellos en mejorar su desempeño laboral, esto no tenga un mayor impacto, ya que consideran que al ser el sistema de recompensas inequitativo. En la evaluación sobre la justicia interaccional, resultó ser positiva, y en la informacional, señala que la forma en la que se comunican dentro de la organización no les proporciona seguridad y tampoco perciben que sea verídica.

Hurtado (2014), en su tesis sobre justicia organizacional, señaló que, sí existe una asociación entre la percepción de justicia organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, siendo esta positiva y significativa. Sobre ello, utilizó la teoría de Colquit (2001) para la justicia organizacional, la satisfacción laboral bajo la teoría de Meliá & Peiró (1989), mientras que, para el compromiso organizacional, la teoría de Meyer y Allen (1994). Se basó en un Enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 110 docentes.

Dentro de los antecedentes nacionales se tiene la tesis de Barrera e Ysuiza (2018), en su investigación plantean determinar la asociación de la gestión

administrativa con la calidad de servicio en una Municipalidad ubicada en la región de Loreto. En esta primera variable se toma en cuenta lo dicho por Koontz, Wihrich & Cannice (2012) y también a Stephen & Coulter (2010); y en la otra variable la Teoría de Varo (1994). Para la recolección de datos se usaron entrevistas y el enfoque es un estudio cuantitativo no experimental, transversal y descriptivo. Todas estas variables tienen una asociación, así también en todas las extensiones de la gestión administrativa y la percepción en la calidad del servicio.

Asimismo, Tipián (2017) en su tesis, traza establecer la asociación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de servicio. En estas dos variables toma en cuenta a Mochón y Sáez (2014) y a Vargas y Aldana (2017). Con un enfoque cuantitativo no experimental correlacional. El instrumento que se aplicó es la escala de opinión elaborada por el mismo autor de la tesis. Con este estudio se llegó a la conclusión que existe una asociación significativa y positiva en las variables mencionadas.

Coronado (2017) indicó en su tesis; que existe asociación significativa, y también en las dimensiones de cada una de las variables. En la variable gestión administrativa se tiene en cuenta la teoría de Chiavenato (2006) y la variable de desempeño la teoría de Rodríguez (1999). Dentro de esta investigación se planteó un enfoque cuantitativo no experimental, descriptiva y correlacional. En ambos casos se hizo uso de los cuestionarios que elaboró el mismo autor de la tesis.

Flores (2017) planteó la influencia que tiene la variable gestión administrativa eficaz en la variable prestación de servicios. Aquí mantuvo un enfoque cuantitativo no experimental descriptiva y correlacional, usó las teorías de Stoner, Freeman (2005) y Terry George (2008) en la primera se apoyó en la teoría de Cavalie (2000) y en la segunda en Kast (2000). Aplicándose el cuestionario como instrumento de recolección de datos, donde según la información obtenida se determina que la primera variable influye, también sus dimensiones, sobre la segunda variable estudiada.

Cifuentes (2015), su tesis tiene como principal objetivo determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa con el clima organizacional. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental, transversal descriptivo correlacional. Las teorías que se usaron para realizar los estudios

correspondientes se basaron en la teoría de Freeman, Stoner y Gilbert (2009), para la variable primera y la segunda la teoría de Brunet (2004). Las encuestas se usaron como instrumento en esta ocasión y estuvieron elaboradas por el autor de la tesis. Se demostró que existe relación entre las variables estudiadas y a la vez que tienen una alta correlación en cuanto a sus dimensiones.

Ríos y Loli (2019) en el trabajo que realizó, a fin de conocer la asociación que existía entre las variables justicia organizacional y compromiso organizacional, tomó en cuenta las teorías de Colquit (2001) en la primera variable, y la segunda variable la teoría de Meyer y Allen (1994). Como resultado de la investigación concluyen que existe asociación positiva en un nivel bajo y que no resulta significativa para las variables estudiadas. Al respecto la investigación tuvo un enfoque cuantitativo no experimental descriptivo correlacional, y se usó como instrumento la Escala de justicia organizacional de Colquit (2001) y el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1994).

Chávarry (2017) en su estudio, estableció determinar la asociación entre la justicia organizacional y el compromiso laboral. Para la primera variable basó su estudio en la teoría de Omar (2006), y para la segunda variable la teoría de Robbins (2013), en relación a estas dos teorías, trabaja con el instrumento de la Escala de Justicia Organizacional de Colquit (2001) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994), en tanto el enfoque es cuantitativo no experimental transversal descriptivo correlacional. Sobre esta base se demostró la relación positiva en la primera y segunda variable, que no llega a ser significativa y más bien resultó baja.

Ausejo (2017), concluye en que la forma en la que las personas organizan su conjunto de valores y creencias de forma individual y/o colectiva, se realiza en independencia de la percepción que obtienen en relación a su entorno de justicia organizacional. Para este estudio se usó para la primera variable la Teoría de Rokeach (1973), y la segunda variable la Teoría de Colquit (2001). Su enfoque se desarrolló en un contexto cualitativo no experimental descriptivo correlacional, se usó la Escala de Valores de Rokeach y la Escala de Justicia de Organizacional de Colquit.

Arias (2017) desarrolló una tesis para conocer la asociación que existe en la percepción de la justicia organizacional y la satisfacción laboral. Aquí el autor

concluye acerca de las variables que existe una relación, esta resulta ser positiva y significativa, por ello, aquellos trabajadores sienten una satisfacción laboral mayor dentro de la organización en relación a la identificación que hacen de la justicia. Muy por el contrario, de la satisfacción que obtienen aquellos que no la perciben debido a que su satisfacción es bastante baja. Usó para la variable primera la teoría de Greenberg (2011), en tanto para la segunda la teoría de Spector (2005). En este caso el instrumento usado fue los cuestionarios de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993), mientras que en la segunda variable se hicieron las mediciones correspondientes basadas en la teoría de Spector (1985). Todo ello bajo el enfoque cuantitativo no experimental descriptivo correlacional.

Guevara (2015), plantea una existente relación entre las variables justicia organizacional y satisfacción laboral, teniendo en cuenta el primera la teoría de Colquit (2001), la escala de justicia organizacional y el índice descriptivo de puestos, y la segunda variable sustentada en la teoría de Kinichi y Kreitner (2013). Todo ello bajo un enfoque de carácter cuantitativo, no experimental que es transeccional y descriptivo correlacional. En este estudio Guevara concluye que estas dos variables estudiadas tenían una relación directa, es decir el impacto y ambiente en el que se desarrolle una justicia organizacional influirá directamente sobre la satisfacción laboral en la organización

Esta investigación se basó en un paradigma positivista, que obedece a la forma en la que se advierte el mundo real, las circunstancias propias que se viven sobre una infinidad de proposiciones y aspectos valorativos según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Caracterizado por un análisis cuantitativo, baso en la experiencia, sistemático y lógico del hecho de estudio, con origen en las ciencias exactas. En contrario se expresa Creswelt (2014) citado por Ramos (2015) cuando señala que el hecho observable tiene validez cuando está sujeto a la verificación y observancia constante, como es la conducta social del individuo donde se comprende su proceder y la tendencia en la cual se encuentra normalmente orientado. Considerando también la metodología basada en la estadística descriptiva y lo que de ella se desprende. También Hernández et al. (2014) sobre este mismo paradigma se estudian los comportamientos dentro del

ambiente laboral. En la misma línea Herrera (2018) expresa dentro de la teoría del paradigma positivista que sirve de guía, método de estudio, con el objeto de dar respuesta a diversos eventos dentro de su propio ambiente. Pero para esto; necesita de comprobaciones de determinadas conductas, la mayoría amparándose en las leyes que forman parte en las distintas interacciones dadas, tendencias que siguen y convierten el hecho observable en una consecuencia lógica. Por un lado, estas observaciones ofrecen soluciones metódicas aplicables y lógicas y por otro ayudan a establecerse en mejores interacciones y/o relaciones. Ambas deben de lograr al propósito que se quiere alcanzar.

La administración siempre ha ofrecido a quien la ejecuta un espectro amplio y por ello tal vez hasta complicado cuando se intenta conceptualizar de una forma sencilla la gestión administrativa, pues no solo esto obedecería a conceptualizarla de una forma puramente funcional sino además intentar comprender aquellos elementos necesarios que forman parte, como habíamos mencionado anteriormente, la parte humana es quizás la más importante. En el año 2019, el diccionario de la Lengua Española concibe estrictamente a la gestión como aquella acción que consiste en llevar a cabo para obtener un resultado dentro de una empresa u organización y la forma en la que se ejecuta esta acción dependerá de la administración que se ejerza, es decir el tipo de acción administrativa que conlleva al logro de un resultado. En la manera sobre la cual se realiza el control de aquello o de quienes se encargan de elaborar determinada tarea.

Continuando con base a la premisa anterior, la gestión administrativa se encargará de guiar aquel conjunto de acciones o actividades que, mediante el uso de recursos, logran el resultado esperado, este uso de los diversos recursos con los que cuenta la organización deben de gestionarse de forma eficaz, asegurando la permanencia de estos a lo largo del tiempo. La toma de decisiones y la composición de aquellas estructuras que sirven de base para poner en marcha los procesos diseñados para el menor desgaste de los recursos y lograr el mejor desempeño deben ser realizadas para lograr eficiencia y por ende la calidad en el servicio.

La administración cumple una vital importancia en las organizaciones pues ellas sobreviven en el tiempo gracias a la administración, siendo así, Gil (2018)

señalaba que para lograr un proceso de administración adecuado, se deben de tomar en cuenta las cuatro funciones principales; la planificación; aquella que consiste en diseñar el plan de acción que se llevará a cabo para llevar la organización a su meta principal, teniendo en cuenta todas acciones y recursos que serán necesarios para lograrlo. Otro principio fundamental es la de organizar; como esto permite establecer el ritmo de trabajo que será necesario ejecutar en cada tarea o labor dada, quienes serán los encargados de realizar determinada gestión, así como la definición clara y la asignación de sus responsabilidades en la ejecución de las mismas. La dirección; es otro punto principal en la administración la forma dirigir la empresa, comunicar la misión y visión a todos quienes forma parte de ella, los tiempos de ejecución para cada tarea, una comprensión clara acerca de cómo se constituyen las diferentes áreas de la empresa, el personal a cargo, el desempeño de los trabajadores, todo ello servirá para ejercer un mejor rol directivo y una toma de decisiones correcta. Y en cuanto al control; tener una información clara, verídica de la situación actual de la empresa permitirá ejercer un mejor control, no asumiendo una posición sancionadora en caso de que se detecte fallan en los procedimientos o por quienes lo realizan sino, para diseñar mejores planes de ejecución con las áreas correspondientes y siendo más importante aún poder prever situaciones que podrían entorpecer las tareas dadas ya sea que el personal no pueda realizar sus funciones con normalidad por alguna interrupción generada. He allí la importancia del rol del control y como este contribuye enormemente en la toma decisiones dentro de cada organización, el sistema de control que se ejecute será el que de una información clara y precisa acerca de la realidad situacional de la empresa.

El concepto acerca de la importancia del proceso administrativo está determinado por una gestión eficaz, solo así se logra el ansiado desarrollo empresarial según Ramírez, Ramírez y Moran (2017), que esto a su vez se generan por medio de un acervo de conocimientos en los puntos más importantes dentro de la gestión empresarial, como lo son primeramente la organización, el nicho de mercado, el negocio; están íntimamente ligados con la capacidad que tienen los directivos para llevarlas al éxito, las cualidades que están consideradas aquí también son elementos claves que deben de poseer como el liderazgo y aquella habilidad y/o capacidad de poder llegar establecer relaciones de

compromiso en el tiempo con los demás miembros de la organización en cuanto a la misión y visión de la empresa, y que deben involucrarse en todos los niveles jerárquicos. Solo así se establece una relación recíproca entre empresa y trabajador, donde ambos sienten que la mayor eficiencia en el uso de sus capacidades dentro del ambiente laboral contribuye y enriquece no solo a la organización sino también su propio entorno personal.

En torno al proceso administrativo podemos mencionar que este se encuentra integrado por dos fases que son dependientes una de la otra, encontramos la fase mecánica; y la fase dinámica. La primera se haya presente en la ciencia administración propiamente dicha, tal como lo hemos visto en otros autores acerca de la teoría de la administración, esta fase secciona la planificación, la previsión y la organización. Mientras que en la segunda fase; se engloba la forma de cómo se lleva a cabo la gestión de conducir la empresa teniendo en cuenta también el control, la dirección e integración. Con respecto a la primera fase mecánica del proceso administrativo, es la previsión que evita estados de incertidumbre dentro de la organización. Al contar con una base de información sobre diversos antecedentes sobre hechos determinados, basados en un análisis certero y objetivo, es lo que evita la posibilidad de que ocurran eventos que podrían contrarrestar o afectar el buen funcionamiento de los procesos, alejados de todo error de apreciación para realizar una correcta medición y evaluación de los tipos de indicadores a nivel cualitativo y cuantitativo. En cuanto a la planificación este debe responder a preguntas simples, pero de respuesta quizás un poco complejas sino se tiene el conocimiento adecuado de la organización o el para que se ha creado, saber cómo ejecutar el plan de acción en un tiempo determinado para el logro de los objetivos, en cuanto tiempo llevara a cabo realizarlos, que personas estarán a cargo de la gestión del proyecto, una serie de preguntas que señalan los autores a tener a consideración. Haciendo hincapié en esta fase que es casi imposible que se pueda ejercer un rol de control eficiente para todas las operaciones que se desarrollen en la empresa sino se planifica correctamente. La organización dentro de esta misma fase mecánica se entiende como el reconocer todas las acciones necesarias, que se deben de realizar en conjunto, a nivel de procesos y a nivel del manejo del personal, en áreas que se encuentran delimitadas, en el ejercicio de las funciones a cada

equipo de trabajo, plenamente identificado en un manual de funciones. La forma en la que se usarán los recursos juega un papel importante es esta parte, porque todos estos elementos finalmente contribuirán a que la meta y objetivos de la organización se cumplan en el lapso de tiempo que se ha determinado para ello. Al respecto de la dinámica como segunda fase del proceso administrativo; los elementos de dirección y control los autores también sostienen que, si se entrelazan de forma correcta la administración de personas con los objetivos de la organización, gracias a una dirección adecuada, con liderazgo y de la mano del control real y constante se cumple las metas de la organización. Ramírez et al (2017)

La gestión administrativa se desarrolla en etapas que generan una relación de interdependencia, pues dependen recíprocamente para el procedimiento y ejecución, dentro de la organización para el logro de metas, las claves que propician este logro está centrado en el trabajo de las personas y los entornos de trabajos adecuados. Bernal y Sierra, (2013).

Dicho esto, comprender la administración como una ciencia en la que intervienen distintos procesos donde cada uno de ellos actúa sinérgicamente, entendido como un sistema de gestión amplio y complejo para llevar a cabo las acciones correspondientes, al logro de objetivos. Este sistema también debe tener la característica de ser adaptable en el tiempo, cuando sea necesario a los cambios ocasionados por factores externos o internos, que a lado de la planeación, organización, dirección y control forman parte de todo este enfoque del sistema en la gestión administrativa. Esto se extiende a otras áreas operacionales tanto de la parte operaria-productiva hasta la financiera-contable.

Considerar que la parte de la planeación no se puede conceptualizar en una misma igualdad de alcance desde diversos puntos de vista por otros autores, esto no supone que se ignore la importancia de este proceso y como determina tal vez con más impacto para la gestión eficiente de la organización; influyendo en la toma de las decisiones para alcanzar los objetivos empresariales. Bernal y Sierra (2013).

En el caso de autores como Koontz y Weirhrich (1998), Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), Robbins y Coulter (2008), ellos coinciden en definir a la planeación como el conjunto de acciones más importantes que sostendrán toda la

estructura de la organización; las metas, el enfoque organizacional, el uso de objetivos estratégicos y generales. La definición clara de los procedimientos para la correcta marcha y coordinación de todas las tareas que serán necesarias desempeñar, tanto para el entorno interno y externo de la organización.

Al respecto de la organización para los autores Bernal y Sierra, obtiene un significado teórico y práctico, debido a que comprenden que la organización se define como el lugar que se ha constituido con la finalidad de lograr una determinado objetivo, esto es decir algún propósito en la sociedad, o la satisfacción de un bien entregado por un producto o servicio, y también; la forma en la que la empresa llevará a cabo sus operaciones dentro de la implementación de normas y/o procedimientos de cómo se desarrollaran las labores de todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta la capacidad de los recursos materiales con los que contarán.

En este contexto, Daft (2003, citado en Bernal y Sierra 2013), señala como se compone la organización desde tres puntos importantes; la definición sobre cómo se deben ejecutar las gestiones de dirección y control de todos los miembros de la organización y como este va a relacionarse en base a sus diversos niveles jerárquicos, segundo la división del trabajo en cada una de sus áreas funcionales, y tercero; establecer las instrumentos formales de comunicación para asegurar la correcta asimilación de todas las funciones a realizar en cada área del trabajo.

En relación a la tercera etapa de dirección; señalan que se trata del proceso que implica más atención por la complejidad que tiene, debido a que, la comunicación que establezcan los directivos con los demás miembros de la organización en todos los niveles, propiciarán un clima laboral y ambiente organizacional adecuado. Bernal y Sierra (2013). Así, también agregan Robbins y Coulter (2008), por Daft (2005) y Motta (1993) concluyen que en resumen las cualidades de liderazgo estarán presentes en esta etapa de dirección; ya que ellos se refieren principalmente a luchar por crear un espíritu de colaboración y compromiso por parte de los subordinados con la organización para el logro de las metas, para esto es importante que los directivos conozcan literaturas de motivación, comunicación organizacional, saber actuar frente a determinadas circunstancias sin dejarse llevar por emociones que pueden perturbar el análisis

de los hechos de manera objetiva cuando sea necesario, para lograr hacer que las cosas sucedan y se logren los resultados esperados en la organización.

Sobre el control, Bernal y Sierra (2013) define concretamente que mediante esta etapa se ejecuta una observación y revisión que se dan de forma constante de todas las actividades, para lograr los objetivos empresariales. Koointz y Wihrich (1998, citados en Bernal y Sierra 2013) señalan; como aquella labor de supervisión constante con el propósito de retroalimentar y corregir todos los procesos cuando sea requerido y así obtener el resultado que se espera lograr. De lo señalado Hitt, Black y Porter (2005, citados por Bernal y Sierra 2013), sostienen que mediante el control se establecen los parámetros que se deben de seguir para gestionar de manera eficiente la administración de las personas y sus conductas en la organización, enfocados en el logro de metas planteadas.

Münch (2007) refirió que realiza la gestión administrativa; la persona encargada de llevar a cabo la administración de la organización según el procedimiento y la forma que haya establecido para lograr el objetivo deseado. A esto señala también que esta administración se debería encontrar en la capacidad responder a pregunta básicas como sobre lo que se quiere hacer y lograr en un tiempo determinado. Además, que el proceso administrativo tiene cinco fases totalmente integradas y cada una de ellas ofrece una óptica ideal para la formación y corrección constante de todas aquellas labores que resulten necesarias de mejorar: 1) Planificar; 2) Organizar; 3) Integrar; 4) Dirigir; y, 5) Controlar.

El mismo autor señala que la planificación se encuentra dividida en una planificación estratégica; que se encuentra bajo el rol de los directivos de la empresa y son ellos los encargados de realizar las estrategias requeridas para cumplir las metas de la organización, la planeación táctica o funcional, está encargada de todas aquellas acciones necesarias en cada una de las áreas de la empresa y la planeación operativa se sustenta la labor y el desempeño de cada uno de los operarios quienes son los encargados de realizarla. De esta manera el autor define la planificación como el conjunto de acciones que diseñan, anticipan problemas futuros y se encargan de llevar a cabo un determinado proyecto. Todo un conjunto de actividades previamente diseñadas, en base a la misión que cumplirá la organización, quienes asumen la dirección de la misma se encuentran

preparados para gestionar en forma amplia y metódica todas las estrategias a llevar a cabo, y uso de todos los recursos necesarios para una gestión administrativa, financiera y operativa que debe ser exitosa en todas sus áreas.

Con la organización señala aquel proceso en el que la definición de las actividades en cada una de las áreas, corresponden a una determinación previa de las funciones, que cada una cumple y para lo cual se ha diseñado un plan de trabajo establecido y adaptable, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y el personal calificado que se necesita para el buen funcionamiento del mismo y logro de metas. Serán dos aspectos fundamentales a tomar en cuenta dentro de la etapa de la organización; la división del trabajo, aquella se ha establecido para lograr una mayor eficiencia en las funciones gracias a la separación y especialización de las áreas según los distintos niveles de jerarquía existentes; y la coordinación, en como las áreas se relacionan entre sí para lograr el resultado esperado.

Y en cuanto a la integración sostiene como se utilizan los recursos principales para el alcance de objetivos propuestos. Al respecto el factor humano es clave es esta etapa ya que de él depende todas las otras. El manejo y la técnica adecuada para adquirir los otros recursos e integrarlos en cada proceso. Para Münch, la acción de dirigir es la que engloba todas las etapas del proceso administrativo que al direccionarlas y alinearlas correctamente cumplirán las metas de la organización. Las acciones correspondientes que define en etapas el autor; como la toma de decisiones; eligiendo la mejor opción entre otras, la motivación; aquella que se realiza con la finalidad de que llevar a cabo determinada labor, la comunicación; que se encarga de transmitir todo aquello que sea necesario y de forma eficiente contribuya al desarrollo de cada tarea y por el ultimo el liderazgo; factor clave donde la labor directiva eficiente, sobre el factor humano cobra una importancia vital. Sobre el control se entiende principalmente como una etapa de retroalimentación, mediante esta se obtiene la información real de los objetivos que se han alcanzado gracias al conjunto de acciones que previamente se han diseñado, y que en caso de no lograrse se deben de corregir a tiempo y/o reemplazar por otras que optimicen de una mejor manera los resultados obtenidos. Sobre esto se desarrollan un conjunto de fases como la determinación de estándares, aquellos patrones sobre los que se deben de seguir en una determinada acción, la segunda que es la medición; se evalúa

bajo un criterio de análisis objetivo los resultados, la corrección; como se superan las deficiencias y la retroalimentación; acerca de que parte del proceso es susceptible de mejorar.

Stoner, Freeman y Gilber (1996) consideran que la administración se haya conceptualizada en las funciones de dirigir, planificar, organizar y controlar. Sobre ello es necesario resaltar un aspecto que determinará su eficiencia; la forma como cada directivo lleve a cabo determinada etapa a través del tiempo, en base a la experiencia y conocimiento que este obtenga sobretodo del factor humano para alcanzar las metas propuestas.

Stoner et al. (1996) la planificación es una realidad previamente representada en las áreas de la empresa, lo que les permite saber cómo se encuentran conformadas y si esa estructura y el funcionamiento conjuntamente con los recursos asignados, de forma independiente e integrada servirá al logro de objetivos. La etapa de organizar se estructura como el diseño organizacional; que tiene que ver principalmente sobre la asignación de funciones a cada equipo de trabajo, asumir la responsabilidad de dirigir y utilizar eficientemente los recursos asignados para determinado fin. Mientras que la función de dirección; se encuentra relacionada con la gestión humana eficiente mediante el uso de indicadores de desempeño y altos estándares que sirven de guía en todos los procesos de trabajo, que normalmente se hayan sobre la responsabilidad de cada directivo. Todo esto es medible y permite al directivo evitar desempeños ineficientes y supervisar de manera constante si el equipo de trabajo cumple sus funciones de la mejor manera y en beneficio de la organización.

En torno a la variable estudiada en el presente trabajo sobre la Justicia organizacional, desde mucho antes siempre se han realizado muchos esfuerzos por buscar una explicación correcta para definir aquello que se entiende por justicia y en que consiste su aplicación. Sin embargo, muchos estudiosos han dado a través de sus teorías definiciones bastante cercanas, aceptables y quizás en algunos casos definiciones diferentes en torno a ella, así, como el rol que cumple en la sociedad a lo largo de los tiempos.

Por ejemplo, para Valdez, et (2018), amparaba su definición de la justicia desde la lógica de la normativa, señalando dar a cada quien lo que merece o corresponde;

resaltando además la presencia de ciertos elementos; como el hecho que las personas siempre muestren una disposición, a juzgar lo que para ellos es lo justo de lo que consideran injusto, de un hecho determinado, además; la respuesta emotiva que provoca su propio análisis acerca de lo justo o injusto y; la acción de colacionar un hecho de otro. Al respecto también sobre lo que se podría considerar justo o no, depende de que vaya en compas con el respeto de ciertos principios necesarios que rigen toda relación humana, independientemente que si resulta ser propicio o no la aplicación de justicia para un hecho determinado.

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014), afirman que siempre ha existido una preocupación constante por la búsqueda de la justicia en todos los actos humanos, comenzando por los antiguos sabios de Grecia como Platón y Aristóteles, hasta los tiempos actuales. Por ello se han creado teorías relacionadas en torno a la justicia y su aplicación en todas las esferas de la vida humana. La teoría de la equidad de Adams, creada en 1966, El intercambio social de Homans (1961), las expectativas en el intercambio social de Blau (1964), las normas de distribución múltiple de Leventhal (1976), la Equidad en los procedimientos de disputas de Thibaut & Walker (1975), y la teoría del Trato impersonal de Bies & Moad (1986). Estas teorías sirven para entender la perspectiva que tiene la justicia desde el punto de vista social y como es que se aplica y se hace frente dentro de una organización. En este Valdez et al. (2018) hace mención a la teoría desarrollada por Adams acerca de la equidad, en relación a la justicia aplicada dentro de las organizaciones de trabajo. Sobre la comparación que realizan en relación a la labor que desempeñan en ella, y la forma en la que se les retribuye. Todo esto sometido a la percepción que tienen de la palabra justicia en torno a su vida en general, pues constantemente están predispuestos a evaluar si se están cumpliendo sus expectativas, en la forma en que se le impulsa al desarrollo de las tareas o el desempeño eficiente de las funciones. Factores como la motivación, recursos disponibles para la realización de las tareas encomendadas, en el ejercicio de sus funciones, salario, etc. La llamada Teoría del Intercambio Social elaborada por Homans que cita Valdez et al (2018), asume que los costos deben ser menores en relación a los resultados obtenidos, estos últimos deben ser beneficiosos para considerar que vale la pena asumirlo, un factor que se toma en cuenta en esta conducta es la del riesgo que

está presente, pero como todo es medible y capaz de ser evaluado, en función a esto se determinará si vale la pena o se debe de dejar de lado.

La Teoría de las Normas de Distribución Múltiple de Leventhal (1976), citado en Sarrió y Barberá (1997) hace mención al rol de distribución equitativa que realiza una persona bajo el ejercicio de funciones otorgadas; será un juez encargado de hacer ejercer la justicia desde un análisis previamente desarrollado, teniendo en cuenta el resultado y que vaya acorde a lo que se considere conveniente como justo y necesario.

En la teoría de la equidad en los procedimientos de disputas, (2013) menciona que para establecer ciertos procedimientos estos deben sustentarse sobre principios comunes que forman parte de la estructura organizativa y como estos se relacionan con las personas en su vida diaria, toda vez que están sometidas a la apreciación que, si son justos o no, pues tienen una referencia anterior y el concepto previamente establecido. Esta teoría distributiva viene de un concepto legal relacionado con el Derecho procesal, sobre el desarrollo de ciertos procedimientos relacionados al ejercicio de la justicia.

Sobre la Teoría del Trato Impersonal de Bies & Moag, Azzem, Muhammad and Abrar, Muhammad and Bashir, Mohsin and Zubair, Ali (2015) indicaron que la justicia dentro de la organización son aquellas acciones que se realizan y se sustentan a todos los miembros las razones por las cuales las acciones se determinan de una forma y no de otra, permite que todos los colaboradores se sientan parte y accedan a una información que en la mayoría de casos pueden considerar injusta cuando no han sido informados con antelación. En este contexto, Valdez et al. (2018) en su investigación analiza lo citado por otros autores acerca de la percepción de la justicia, como una acción que involucra un proceso del pensamiento producto de cuestiones externas, experiencias que son almacenadas en el interior, todas ellas interconectadas proporcionan información y permiten emitir una apreciación para logro de un resultado.

Tal como lo indicaron Valdez et al. (2018), los subordinados por su condición natural están sujetos a las reglas y normas que establezcan la organización ya sea para el ejercicio de sus funciones, así los procesos aquellos que se han establecidos para el logro de los resultados, es allí donde normalmente sienten cierta disyuntiva, de cierta de forma al ver su libertad de acción limitada. Sobre

este proceso Gürbuz y Mert (2009) indican que los empleados suelen realizar con frecuencia juicios acerca de las distintas formas en las que se les retribuye su esfuerzo continuo, la forma en cómo se organizan los trabajos, todas aquellas actividades que están destinadas para beneficio de la organización, el impacto de la comunicación en todos los niveles, la asignación de recompensas o incentivos de tipo no dinerario. Sobre todas estas acciones se estructura los elementos de una justicia organizacional. Así también Moorman (1991, citado en Valdez et al. 2018) acerca de la justicia organizacional, se encuentra unida a la característica principal que tiene; que debe ser equitativo y que esto sea percibido por todos los miembros de la organización, debido a que, todas las ideas que se asocian al trabajo y a su desempeño se encuentran también influenciadas por el trato que reciben de sus superiores y como se relacionan estos interactúan con ellos dentro de la organización. En tanto que, Greenberg (1987, citado en Rodríguez, Martínez y Sánchez 2015) la señalan como esa percepción que los trabajadores advierten en el ambiente laboral, de allí evaluando constantemente sobre lo justo o no. Colquit (2001) para el autor, las personas obtienen gracias al conocimiento del ambiente laboral en el que viven constantemente, todas aquellas experiencias que suelen asimilar en su interior y luego justipreciar o emitir un juicio acerca de una determinada circunstancia.

Tal como se ha visto en las definiciones de justicia organizacional, dentro de ella se ha encontrado compuesta de tres esferas; la justicia distributiva, la justicia procedimental y la justicia interaccional; esta última se divide en interpersonal e informacional. Es con Colquit (2001) donde se aprecian directamente cuatro dimensiones de la justicia; la distributiva, procedimental, interpersonal e informacional. La justicia interpersonal tiene que ver el tipo de trato que recibe el personal dentro de los lineamientos de la valoración y el respeto del ambiente laboral y la justicia informacional tal como se indica a la información que se comparte dentro de la organización a la que todos deben de tener acceso.

Para Rodríguez et al. (2015), la justicia distributiva se halla unida con aquella percepción que se tiene acerca de la importancia que tiene la distribución de los beneficios en forma equitativa, a todos los empleados o miembros de la organización. Es importante mencionar que este sistema de distribución debe buscar responder en el nivel esperado del personal para que este asuma una

sensación de equidad y de respeto hacia su labor en todos los aspectos que pueda tener este carácter distributivo. Siguiendo con el mismo autor también señala en el caso de la justicia procedimental se da cuando se establecen los procesos adecuados para la entrega de recompensas y/o beneficios, así como la necesidad de que se aborden aspectos importantes relacionados al buen desempeño laboral, el trato igual para todos, sin que se abra paso a una diferencia por el cargo que ocupen dentro la organización, el acceso a la información, sentirse representados debidamente y la aplicación correcta de los instrumentos frente a los desacuerdos que puedan presentarse , todo esto deberá desarrollarse dentro de los principios de respeto, tolerancia y la ética. Acerca de la justicia interpersonal, esta es el trato de respeto a la condición del trabajador, las formas y todo aquello que implique establecer una relación cordial de respeto mutuo y que sea percibida dentro del ambiente laboral por cada uno de sus colaboradores sin diferencia alguna. Sobre ello la justicia informacional la define como la acción de impartir la información que es necesaria para los empleados, en torno a sus funciones laborales.

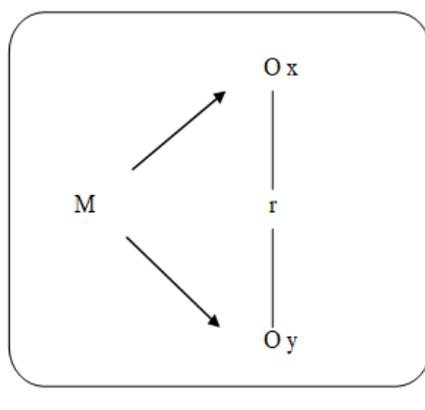
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Es de tipo básico, necesaria, para tener una realidad correcta y comprensión de hechos en toda su dimensión (Carrasco ,2007). En concordancia a lo expuesto, Bernal (2006) sostiene que es el método deductivo que sirve para determinar de forma verificable todo hecho observable, que puede ser sometido a la evaluación, mediante el análisis que se desprende de contraponer uno a uno las hipótesis sostenidas durante toda la etapa de investigación. Bajo este mismo enfoque Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen de la misma forma que se comprende en toda su dimensión; aspectos y detalles del objeto de estudio, para asegurar un análisis que conlleve a la verdad o falsedad en la que puede concluir determinada hipótesis.

Diseño de investigación

Se eligió un diseño no experimental correlacional-transversal. Con el objetivo de conocer el grado o nivel en el que se asocian las variables (Hernández et al. (2014), Así se logra tener un resultado donde las variables no han sido manipuladas, de tal forma que se consigue respetar su estado real, evaluándose de la forma tal y como se presentaron los hechos (Carrasco, 2007). El esquema del diseño es el siguiente:



En el cual:

M = Muestra de la Investigación

O1 = Variable de estudio 1

O2 = Variable de estudio 2

r = Relación que existe entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Ramírez, Ramírez y Moran (2017), concluyen que tiene un funcionamiento establecido en cada etapa del proceso de la administración en torno a una organización, por ello se crean y deben controlarse sobre la necesidad que surge en torno a ella; de cumplir los objetivos y metas donde las personas las cumplen. A ello distingue Bernal y Sierra (2013) las etapas de planeación, organización, dirección y control, todas ellas interdependientes de una y otra, por lo que el resultado en cada etapa afectará a otra en alguna dimensión, por ello señalan los autores que la relación es directa.

Variable 2: Justicia Organizacional

Valdez, Haidar y Pérez (2018); al respecto la definen en la igualdad en el trato que existe en el ambiente de trabajo, sobre ello los trabajadores tienen la percepción del trato que reciben y el resultado que obtienen de las tareas asignadas. Todas se hayan bajo la influencia de la justicia organizacional y

responden también a las diversas situaciones que se presentan en el entorno laboral.

3.3 Población y muestra

Población objeto de estudio:

Hernández et al. (2014), determinan que la muestra de la población debe estar relacionada y basada en características de lugar, espacio y tiempo, para la veracidad del resultado obtenido. En este caso la muestra fue de 70 colaboradores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta

Para Bernal (2010), con frecuencia la encuesta; que consiste en una serie de preguntas dadas, para obtener un resultado, es más usada para la obtención de datos, sin importar que en ciertos casos puede no resultar fiable debido a la valoración que realizan las personas sobre el objeto que se les consulta.

Instrumento: Cuestionario

A fin de recabar información; los cuestionarios se aplicaron en relación a cada variable a estudiar, Bernal (2010). Dentro de las fichas técnicas se detallaron las preguntas a realizar.

Validez

Hernández et al. (2014), aquí se menciona que los instrumentos de medición son válidos si se encuentran sometidos a la revisión y análisis de los expertos en el tema.

Tabla 1

Relación de Validadores

Validador	Grado Académico	Resultado
Edgar Lino Gamarra	Magíster	Aplicable
Teresa Narváez Aranibar	Doctora	Aplicable
Hugo Ricardo Pardo López	Doctor	Aplicable

Nota: La fuente corresponde a los certificados de validez del instrumento (Anexo 2, 3 y 4)

Confiabilidad del instrumento

Tabla 2

Confiabilidad cuestionario Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	13	100,0
Excluido	0	,0
a		
Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº elementos
,918	30

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Interpretación:

Considerando la escala que desarrolla Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017, p.216) que se indica a continuación:

- 0 Nula confiabilidad
- 0.25 a 0.35 Baja confiabilidad
- 0.50 a 0.60 Mediana confiabilidad
- 0.70 a 0.89 Elevada confiabilidad
- 0.90 a 0.95 Muy alta confiabilidad

Se tiene que, el grado de confiabilidad del instrumento es de muy alta confiabilidad, toda vez que, el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90.

Tabla 3

Confiabilidad cuestionario Justicia Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido	0	,0
a			
	Total	13	100,0

b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº elementos
,953	20

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Interpretación:

Considerando la escala que desarrolla Hernández et al. (2017, p.216) que se indica:

- 0 Nula confiabilidad
- 0.25 a 0.35 Baja confiabilidad
- 0.50 a 0.60 Mediana confiabilidad
- 0.70 a 0.89 Elevada confiabilidad
- 0.90 a 0.95 Muy alta confiabilidad

Se tiene que, el grado de confiabilidad del instrumento es de muy alta confiabilidad, dado que el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90.

3.5 Procedimiento

El trabajo se realizó sobre la información desprendida de los 3 cuestionarios realizados de las dos variables anteriormente mencionadas según la escala de

Likert. Se elaboró el orden de la información con el programa estadístico SPSS V. 24, mediante tabulaciones en función de rango y niveles. A fin de contraponer las hipótesis planteadas, en cuanto a correlación y significancia, con un margen de error de 5%.

3.6 Métodos de análisis de datos

En la elaboración estadística de la información obtenida de las dos variables de estudio, se usó el programa SPSS V. 24, que sirvieron para presentar de manera en base a gráficos y porcentajes, los datos obtenidos y como estos fueron distribuidos según su clasificación. Se usó la estadística no paramétrica y el coeficiente de Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo se desarrolló respetando debidamente todos los lineamientos necesarios para la obtención de un resultado veraz. Al respecto todas las fuentes consultadas han sido citadas respetando la posición de los autores, previamente se ha obtenido toda la información mediante un análisis adecuado, con el propósito de explicar en propias palabras del autor de la tesis los estudios realizados con respecto al objetivo que ha sido materia de investigación. Las variables mencionadas se han relacionado según los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos de recolección de datos; las colaboraciones que se tuvieron de los cuestionarios realizados provienen de los propios trabajadores que viven la experiencia continua de las variables en mención, los resultados de los mismos no sido de ninguna manera manipulados a favor ni en contra de la presente investigación sino, más bien el de responder al propósito que persigue el planteamiento del problema. Bajo este contexto todas las participaciones se mantienen en secreto. Se ha contado también con la verificación de la información obtenida a través de la verificación y validación de los expertos en el tema tratado.

IV. RESULTADOS

Presentación de los resultados descriptivos de las variables gestión administrativa y justicia organizacional

Tabla 4

Resultados agrupados de la variable gestión administrativa

Gestión Administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	27,1	27,1	27,1
	Regular	35	50,0	50,0	77,1
	Bueno	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

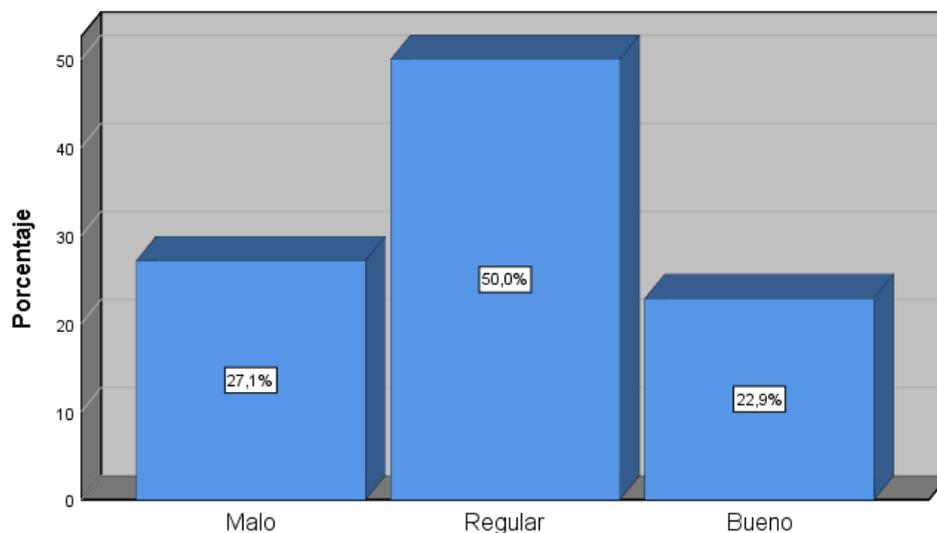


Figura 1 Comportamiento gráfico de los resultados de la variable gestión administrativa.

Del 100% (70) encuestados, el 27.1% (19) percibe que la gestión administrativa es mala, así mismo para el 50% (35) se encuentra en un nivel regular y para el 22.9% (16) la gestión administrativa es bueno.

Tabla 5

Resultados agrupados de la variable justicia organizacional

Justicia Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	21,4	21,4	21,4
	Regular	44	62,9	62,9	84,3
	Bueno	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

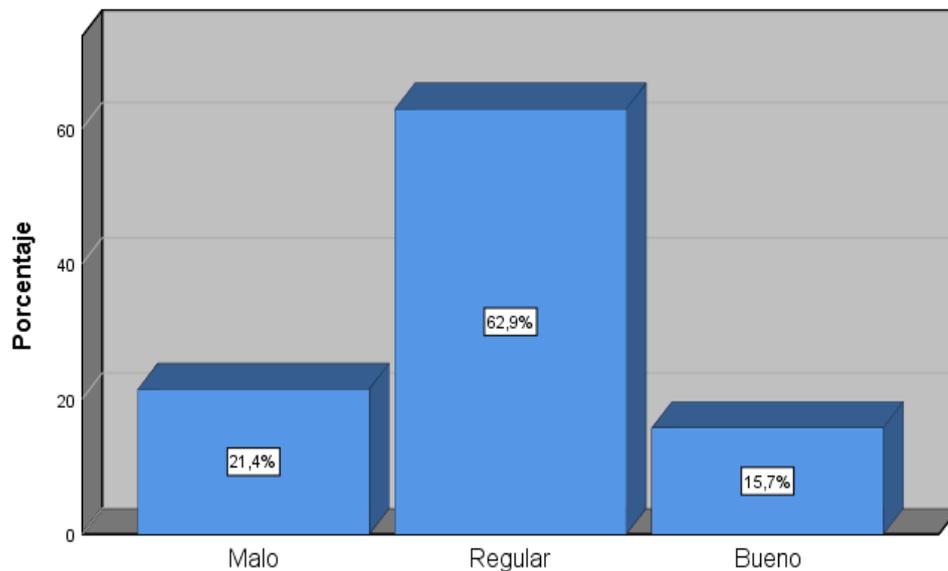


Figura 2 Comportamiento gráfico de los resultados de la variable justicia organizacional.

Del 100% (70) encuestados, el 15% (21.4%) percibe que la justicia organizacional es mala, así mismo para el 62.9% (44) se encuentra en un nivel regular y para el 15.7% (11) la justicia organizacional es bueno.

Tabla 6

Resultados agrupados de la dimensión 1: justicia distributiva de la variable justicia organizacional.

Justicia Distributiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	24,3	24,3	24,3
	Regular	39	55,7	55,7	80,0
	Bueno	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

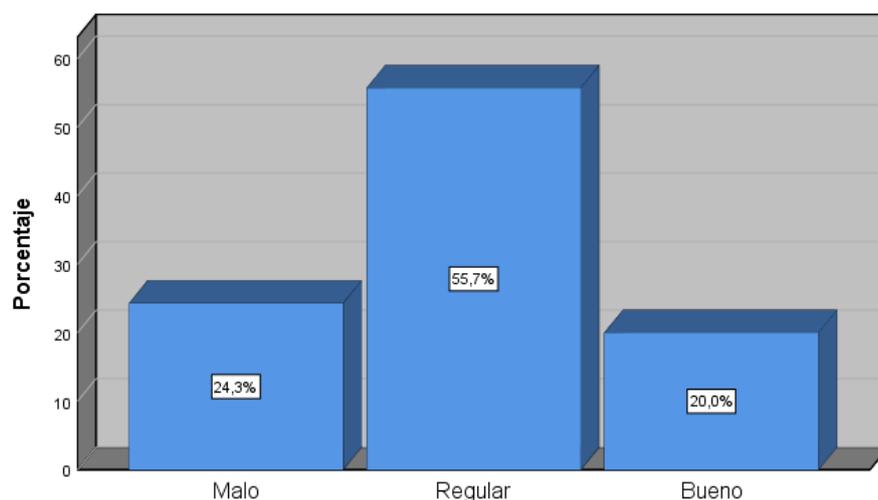


Figura 3 Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 1: justicia distributiva de la variable justicia organizacional.

Del 100% (70) encuestados, el 24.3% (17) percibe que la justicia distributiva es mala, así mismo para el 55.7% (39) se encuentra en un nivel regular y para el 20% (14) la justicia distributiva es bueno.

Tabla 7

Resultados agrupados de la dimensión 2: justicia procedimental de la variable justicia organizacional.

Justicia Procedimental					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	25,7	25,7	25,7
	Regular	39	55,7	55,7	81,4
	Bueno	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

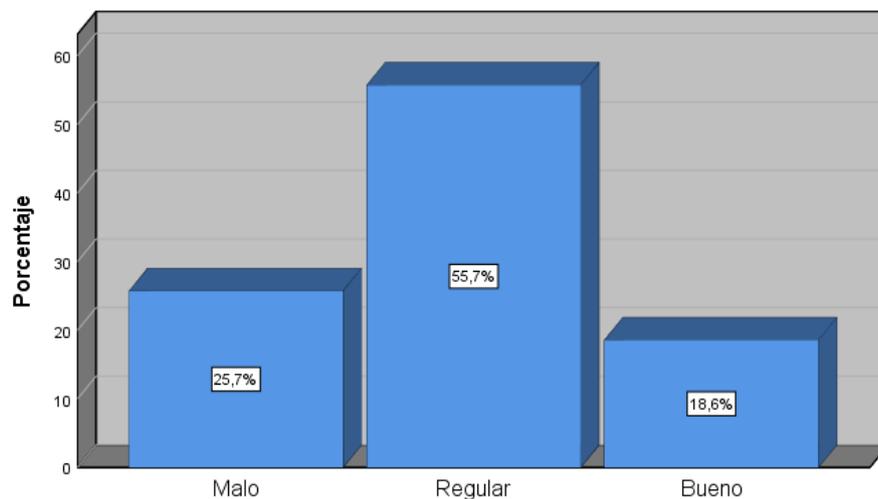


Figura 4 Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 2: justicia procedimental de la variable justicia organizacional.

Del 100% (70) encuestados, el 25.7% (18) percibe que la justicia procedimental es mala, así mismo para el 55.7% (39) se encuentra en un nivel regular y para el 18.6% (13) la justicia procedimental es bueno.

Tabla 8

Resultados agrupados de la dimensión 3: justicia interpersonal de la variable justicia organizacional.

Justicia Interpersonal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	25,7	25,7	25,7
	Regular	52	74,3	74,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

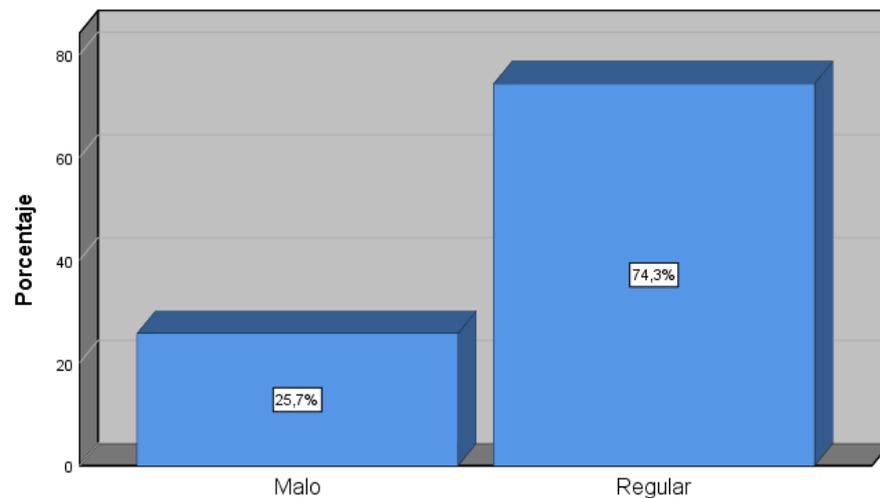


Figura 5 Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 3: justicia interpersonal de la variable justicia organizacional.

Del 100% (70) encuestados, el 74.3% (52) percibe que la justicia interpersonal es regular, así mismo para el 25.7% (18) se encuentra en un nivel malo la justicia interpersonal.

Tabla 9

Resultados agrupados de la dimensión 4: justicia informativa de la variable justicia organizacional.

Justicia Informativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	30,0	30,0	30,0
	Regular	32	45,7	45,7	75,7
	Bueno	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

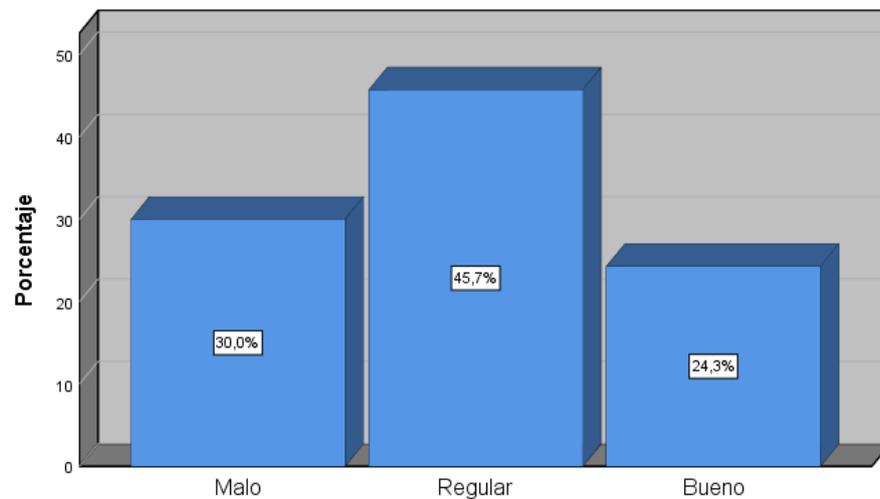


Figura 6 Comportamiento gráfico de los resultados de la dimensión 4: justicia informativa de la variable justicia organizacional.

Del 100% (70) encuestados, el 30% (21) percibe que la justicia informativa es mala, así mismo para el 45.7% (32) se encuentra en un nivel regular y para el 24.3% (17) la justicia informativa es bueno.

Asimismo, se presentan los resultados del cruce de datos entre las variables gestión administrativa y justicia organizacional

Tabla 10

Tabla cruzada de las variables gestión administrativa y justicia organizacional

			Gestión Administrativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Justicia Organizacional	Malo	Recuento	12	3	0	15
		% del total	17,1%	4,3%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	7	31	6	44
		% del total	10,0%	44,3%	8,6%	62,9%
	Bueno	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0,0%	1,4%	14,3%	15,7%
Total	Recuento		19	35	16	70
	% del total		27,1%	50,0%	22,9%	100,0%

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

El 17.1% de los encuestados manifiesta que cuando la gestión administrativa es mala, la justicia organizacional es mala, así mismo para el 44.3% indica cuando la gestión administrativa es regular la justicia organizacional es regular, y para el 14.3% cuando la gestión administrativa es buena la justicia organizacional es bueno.

Tabla 11

Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia distributiva.

			Gestión Administrativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Justicia Distributiva	Malo	Recuento	12	5	0	17
		% del total	17,1%	7,1%	0,0%	24,3%
	Regular	Recuento	5	28	6	39
		% del total	7,1%	40,0%	8,6%	55,7%
	Bueno	Recuento	2	2	10	14
		% del total	2,9%	2,9%	14,3%	20,0%
Total	Recuento		19	35	16	70
	% del total		27,1%	50,0%	22,9%	100,0%

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

El 17.1% de los encuestados manifiesta que cuando la gestión administrativa es mala, la justicia distributiva es malo, así mismo para el 40% indica cuando la gestión administrativa es regular la justicia distributiva es regular, y para el 14.3% cuando la gestión administrativa es buena la justicia distributiva es bueno.

Tabla 12

Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia procedimental.

			Gestión Administrativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Justicia Procedimental	Malo	Recuento	12	5	1	18
		% del total	17,1%	7,1%	1,4%	25,7%
	Regular	Recuento	5	28	6	39
		% del total	7,1%	40,0%	8,6%	55,7%
	Bueno	Recuento	2	2	9	13
		% del total	2,9%	2,9%	12,9%	18,6%
Total	Recuento	19	35	16	70	
	% del total	27,1%	50,0%	22,9%	100,0%	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

El 17.1% de los encuestados manifiesta que cuando la gestión administrativa es mala, la justicia procedimental es malo, así mismo para el 40% indica cuando la gestión administrativa es regular la justicia procedimental es regular, y para el 12.9% cuando la gestión administrativa es buena la justicia procedimental es bueno.

Tabla 13

Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia interpersonal

			Gestión Administrativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Justicia interpersonal	Malo	Recuento	12	6	0	18
		% del total	17,1%	8,6%	0,0%	25,7%
	Regular	Recuento	7	29	16	52
		% del total	10,0%	41,4%	22,9%	74,3%
	Total	Recuento	19	35	16	70
		% del total	27,1%	50,0%	22,9%	100,0%

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

El 17.1% de los encuestados manifiesta que cuando la gestión administrativa es mala, la justicia interpersonal es malo, así mismo para el 41.4% indica cuando la gestión administrativa es regular la justicia interpersonal es regular.

Tabla 14

Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y la dimensión justicia informativa.

			Gestión Administrativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Justicia informativa	Malo	Recuento	13	6	2	21
		% del total	18,6%	8,6%	2,9%	30,0%
	Regular	Recuento	6	25	1	32
		% del total	8,6%	35,7%	1,4%	45,7%
	Bueno	Recuento	0	4	13	17
		% del total	0,0%	5,7%	18,6%	24,3%
Total	Recuento	19	35	16	70	
	% del total	27,1%	50,0%	22,9%	100,0%	

Nota: La fuente corresponde a los datos obtenidos del SPSS.

El 18.6% de los encuestados manifiesta que cuando la gestión administrativa es mala, la justicia informativa es malo, así mismo para el 35.7% indica cuando la gestión administrativa es regular la justicia informativa es regular, y para el 18.6% cuando la gestión administrativa es buena la justicia informativa es bueno.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 15

Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis general

			Gestión administrativa	Justifica organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Justifica organizacional	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se observa que el valor de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza Ho, se acepta que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021, además el valor de Rho = 0.726 el cual nos indica que la relación es alta entre la gestión administrativa y justicia organizacional.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 16

Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 1.

			Gestión administrativa	Justifica distributiva
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Justifica distributiva	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se observa que el valor de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza Ho, se acepta que Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021., además el valor de Rho = 0.605 el cual nos indica que la relación es alta entre la gestión administrativa y justicia distributiva.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 17

Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 2

			Gestión administrativa	Justicia procedimental
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Justicia procedimental	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se observa que el valor de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza Ho, se acepta que Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justifica procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021, además el valor de Rho = 0.544 el cual nos indica que la relación es alta entre la gestión administrativa y justicia procedimental.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 18

Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 3

			Gestión administrativa	Justicia interpersonal
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se observa que el valor de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza Ho, se acepta que Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021., además el valor de Rho = 0.523 el cual nos indica que la relación es alta entre la gestión administrativa y justicia interpersonal.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 19

Resultados de la prueba de correlación para la hipótesis específica 4

			Gestión administrativa	Justicia informativa
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Justicia informativa	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se observa que el valor de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza Ho, se acepta que Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021..., además el valor de Rho = 0.651 el cual nos indica que la relación es alta entre la gestión administrativa y justicia informativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados sobre la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, demostraron que existe una relación significativa $p=0,000$ con un nivel alto de asociación de las variables, según el valor de rho de Spearman el cual fue $=0,726$, con lo que se aceptó la hipótesis general de la investigación. Estos resultados se corroboran con lo presentado por Cifuentes (2015) en su tesis sobre gestión administrativa y clima organización, donde evidenció de igual manera, que las dimensiones de dichas variables guardaban una relación de nivel alto, lo cual demostraba la necesidad de mejorar todo en cuanto a la gestión administrativa de la institución educativa y con ello ofrecer un mejor clima organizacional para los colaboradores. Asimismo, estos resultados se asemejan con lo sustentado por Arias (2017); que demostró que existe una relación positiva y significativa, y que por ello los trabajadores sienten una satisfacción laboral mayor dentro de la organización en relación a la identificación que hacen de la justicia. Muy por el contrario, de la satisfacción que obtienen aquellos que no la perciben debido a que su satisfacción es bastante baja. En ese mismo sentido, Chávarry (2017) también sostuvo que hay una asociación significativa entre la justicia organizacional y el compromiso laboral, poniendo de relieve que lo que los colaboradores perciban como justicia dentro de la empresa; influenciará de forma sustancial en la manera en la que este se involucra con su trabajo, tanto en el esfuerzo, pasión y entrega laboral.

De igual forma, González (2017); demostró que la calidad de vida laboral y salud en los trabajadores guardan relación con la percepción que se tiene respecto a la justicia organizacional dentro una empresa. Esto enfatiza el argumento de que las empresas resultaran eficientes en la medida que sepan crear un entorno y un ambiente satisfactorio, y que este sea percibido como tal por sus colaboradores. Además, Fierro (2016), en sus resultados demostró que en una institución educativa prevalece la percepción de injusticia frente a una gestión inadecuada, donde la justicia distributiva no se evidencia. Que independientemente de los esfuerzos que realicen cada uno en mejorar su desempeño laboral, este no tenga

un mayor impacto, ya que consideraron que el sistema de recompensas es inequitativo. Sobre la evaluación de justicia interaccional, esta fue positiva y en lo informacional; señalaron que la forma en las que se le comunican dentro de la organización no les da seguridad y consideran que la información que se les imparte no es verídica. En esa misma línea, Hurtado (2014); manifestó que la justicia organizacional tiene asociación significativa con la satisfacción y compromiso laboral en docentes de una universidad, con lo que demuestra que, para afianzar aspectos relacionados al rendimiento del personal, es necesario que se refuerce la justicia entorno a las actividades y procedimientos dentro de la organización.

Los resultados respecto al objetivo específico uno sobre la relación entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, demostraron que existe una relación significativa $p=0,000$ con un nivel alto de asociación de las variables, según el valor de rho de Spearman el cual fue $=0,605$, con lo que se aceptó la hipótesis específica uno de la investigación. Aquí se encontró similitud con los resultados de Coronado (2017); quien sostuvo que la gestión administrativa y el desempeño docente guardaban estrecha relación de tipo significativa, esto teniendo como escenario de estudio una institución educativa de educación básica. Demostrando que los planes, técnicas y estrategias incorporadas dentro de los procesos de planeación, organización, dirección y control, ejercen influencia en el clima de la organización, y con ello, en el rendimiento de los colaboradores quienes adoptan una percepción positiva o negativa respecto a la manera en la que su trabajo es reconocido por sus superiores y la justa manera en la que estos distribuyen las recompensas o amonestaciones. De igual manera, se establece semejanza con el estudio de Tipián (2017) donde también se evidencia asociación positiva y significativa entre la variable gestión administrativa y la calidad del servicio brindado a los usuarios, este último tiene un soporte sustancial en la justicia distributiva dentro de toda organización, ya que al ser vista como un elemento positivo, los colaboradores al recibir un reconocimiento justo y oportuno, se sienten motivados para ofrecer un servicio eficiente y de calidad.

Los resultados respecto al objetivo específico dos sobre la relación entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, demostraron que existe una relación significativa $p=0,000$ con un nivel moderado de asociación de las variables, según el valor de rho de Spearman el cual fue $=0,544$, con lo que se aceptó la hipótesis específica dos de la investigación. Lo demostrado guarda similitud con Barrera e Ysuiza (2018); quien evidenció, como parte de su investigación, que las dimensiones de las variables gestión administrativa y calidad de servicio tienen relación con un alto grado de significancia. En tal sentido, los procedimientos internos que forman parte de cada una de las fases del proceso administrativo, al cumplirse dentro de los principios de igualdad, justicia y respeto a las normas, van a tener repercusión en el ser servicio brindado.

También, Cabezas y Toscano (2015) lograron demostrar que la gestión administrativa tiene incidencia en la satisfacción laboral, lo cual pone de relieve la necesidad de mantener una gestión enfocada en la motivación hacia el personal y el respeto al debido cumplimiento de las normas internas y los procedimientos. Asimismo, Quintero (2018); señala que desde el punto de vista de los trabajadores que tienen más tiempo en la empresa y son mayores a 30 años estos no perciben ninguna política de equidad y que su apreciación sobre las funciones que realizan no es valorada. En contrario a los trabajadores de menos edad que consideran que se les trata justamente, y sienten la libertad de expresarse de existir algún desacuerdo en caso se les presente la ocasión o se les solicite hacerlo. Con base a los mismos resultados, Naranjo e Hidrovo (2017) manifestaron que la justicia organizacional, dentro de cada una de sus variables, tiene asociación significativa con el nivel de compromiso organizacional de profesores de enseñanza básica. Esto refuerza los argumentos que dan sustento a que la justicia tanto procedimental como distributiva, percibida por parte de los colaboradores, juega un rol importante en el desempeño, ya que crea un clima de satisfacción y bienestar, donde los colaboradores se sienten predispuestos a dar el máximo de su rendimiento para cumplir con los objetivos organizacionales.

Los resultados respecto al objetivo específico tres sobre la relación entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, demostraron que existe una relación significativa $p=0,000$ con un nivel moderado de asociación de las variables, según el valor de rho de Spearman el cual fue $=0,523$, con lo que se aceptó la hipótesis específica tres de la investigación. En este punto, se halló similitud con los resultados de Santana (2016); quien sostuvo que las deficiencias presentes en la planificación estratégica, teniendo como base la actuación de la plana jerárquica organizacional respecto a la toma de decisiones y gestión del personal a su cargo, conlleva a una gestión administrativa de nivel deficiente, recayendo en que la percepción de la justicia interpersonal por parte de los colaboradores hacía la organización, sea negativa. De igual manera, Ríos y Loli (2019) demostraron que la justicia organizacional, en todas sus dimensiones (distributiva, procedimental, interpersonal y de información) tienen correlación, aunque poco sustancial con el compromiso organizacional de los trabajadores. Visto así, para este estudio en cuestión, si bien la justicia organizacional no es un determinante para medir el rendimiento laboral, sí se manifiesta como un indicador de posible insatisfacción en los trabajadores. Además, Ausejo (2017) da a conocer que las personas organizan su conjunto de valores y creencias en forma individual o colectiva en independencia que tienen en relación a su entorno de justicia organizacional.

Los resultados respecto al objetivo específico cuatro sobre la relación entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, demostraron que existe una relación significativa $p=0,000$ con un nivel moderado de asociación de las variables, según el valor de rho de Spearman el cual fue $=0,651$, con lo que se aceptó la hipótesis específica cuatro de la investigación. Respecto a estos resultados, se halló semejanza con Guevara (2015); quien mediante la aplicación de un instrumento de las mismas características que el usado en esta investigación, pudo demostrar que había una relación bastante significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, poniendo de relieve que la justicia informativa ofrece espacios de diálogos abiertos y de correcta comunicación entre colaboradores, además de facilitar el desarrollo de las actividades encomendadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la justifica organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021 es significativa ($P=0,00$) y con un nivel de correlación alta ($\rho = 0.726$). Esto demuestra que las variables en mención se relacionan en un 72,6%, por lo que se acepta la hipótesis general de la investigación.

Segunda

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la justifica distributiva en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021 es significativa ($P=0,00$) y con un nivel alto de correlación ($\rho = ,605^{**}$). Esto demuestra que la variable uno y la dimensión uno en mención, se relacionan en un 60,5%, por lo que se acepta la hipótesis específica uno.

Tercera

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la justifica procedimental en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021 es significativa ($P=0,00$) y con un nivel moderado de correlación ($\rho = 0.544^{**}$). Esto demuestra que la variable uno y la dimensión dos en mención, se relacionan en un 54,4%, por lo que se acepta la hipótesis específica dos.

Cuarta

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la justifica interpersonal en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021 es significativa ($P=0,00$) y con un nivel moderado de correlación ($\rho = 0.523^{**}$). Esto demuestra que la variable uno y la dimensión tres en mención, se relacionan en un 52,3%, por lo que se acepta la hipótesis específica tres.

Quinta

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la justifica informativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021 es significativa ($P=0,00$) y con un nivel alto de correlación ($\rho = 0.651^{**}$). Esto demuestra que la variable uno y la dimensión cuatro en mención, se relacionan en un 65,1%, por lo que se acepta la hipótesis específica cuatro.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda instalar una mesa de diálogo a nivel directivo para evaluar los procedimientos y estrategias existentes dentro de los procesos administrativos que conlleven a una mejor justicia organizacional dentro de la institución educativa.

Segunda

Se recomienda incorporar nuevos criterios de evaluación del desempeño basados en la igualdad y equidad como mecanismo de justa distribución, para que las recompensas e incentivos, se puedan establecer de manera equitativa entre los colaboradores de la institución.

Tercera

Se recomienda replantear las normas profesionales que sirven como base para los procesos internos dentro de la institución, a fin de que estos respondan y se alineen a los principios de ética, igualdad, precisión y representación.

Cuarta

Se recomienda realizar charlas de habilidades gerenciales para los directivos de la institución con el fin de mejorar la interacción con los colaboradores y asegurar un trato digno y un trabajo en equipo basado en el respeto y el sano liderazgo.

Quinta

Se recomienda ofrecer retroalimentación oportuna y necesaria a los colaboradores ya sea mediante reuniones periódicas o entrega de boletines informativos a través de los correos electrónicos, respecto a los procedimientos internos de la institución o temas relacionados a la labor docente con los estudiantes.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bachion, H., Rodrigues, F., y Almeida, A. (2017). Análise da relação entre oportunidades de crescimento profissional, percepção de justiça dos funcionários e intenção de permanência na organização. *GCG Georgetown University –Universia*, 11(3), 111-130. doi: 10.3232/GCG.2017.V11.N3.06.
- Colquitt, J. (2001). *On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure*. *Journal of Applied Psychology*. Recuperado el 15 de setiembre de 2017 de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.842.4054&rep=rep1&type=pdf>
- Caron, I., Ben Ayed, A. y Vandenberghe, C. (2013). Regimes collectifs de remuneration variable, justice organisationnelle et engagement. *Relations industrielles*, 68(1), 95-119. doi: 10.7202/1014743ar.
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C. y Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 26(4), 538-544.
- Fall, A. (2018). Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque: résultats d'une étude empirique. *érudit, Relations industrielles*, 709-731. doi: 10.7202/1028109ar.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. México: Mc. Graw Hill Education.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de Docentes de una Universidad Privada de Bogotá* (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 13 de setiembre de 2017 de: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N>

%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONALM%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf

- Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí, México. Recuperado el 14 de setiembre de 2017 de: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3366/1/MAD1INF01501.pdf>
- Martínez, V., Moliner, C., Ramos, J., Luque, O. y García, 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.
- Meyer, J. y Allen, N. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195-209. Recuperado el 14 de setiembre de 2017 de http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00284.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&how_checkout=1&purchase_referrer=www.google.com.pe&purchase_site_license
- Ojo, E. (2017). Organizational justice and self-esteem as predictors of organizational citizenship behaviour. *Ife Psychologia*, 25 (2), 32-46.
- Omar, A. (2006). *Justicia organizacional individualismo – colectivismo y estrés laboral*. Argentina. Recuperado el 15 de setiembre de 2017 de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/774/1384>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. y Hernández, R. (2013). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97-120.
- Peña-Ochoa, M., y Duran, N. ((2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Shkoler, Or. y Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice

and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 157-164. doi: 10.1016/j.rpto.2017.05.002

Topa, G., Palaci, F. y Morales, F. (2006). Efecto moderador de la identificación grupal en las relaciones entre la justicia organizacional y el cansancio emocional de los empleados. *Acción Psicológica*, 4(1), 37-46.

Vaamonde, D. y Omar A. (2017). Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of individualism-collectivism. *Revista de Psicología*, 35(1), 31-60. Doi:10.18800/psico.201701.002

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético -Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo de estudio: Básico</p> <p>Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: Colaboradores 70</p> <p>MUESTRA: Todos</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario sobre la gestión administrativa en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario sobre la justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021</p> <p>Año: 2021</p>	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Planificar	Objetivos Planes	1, 2, 3, 4, 5, 6	1 Nunca	Eficiente > 91
Organizar	Tareas Acuerdos	7, 8, 9, 10, 11, 12	2 Casi nunca 3 A veces	Regular 82 - 91
Dirección	Selección Inducción Motivación	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	4 Casi siempre 5 Siempre	Deficiente < 82
Control	Desempeño Resultado Medidas correctivas	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		

Nota: Adaptado de Cifuentes (2015)

Variable Justicia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	1, 2, 3, 4	1 En Desacuerdo	Eficiente > 63
	Equidad remunerativa		2 Levemente en Desacuerdo	Regular 57 - 63
	Remuneración justa		3 Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	Deficiente < 57
	Expresión de opiniones	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	4 Levemente de acuerdo	
Justicia Procedimental	Aplicación de procedimientos		5 De acuerdo	
	Información objetiva			
	Posibilidad de atención			
Justicia Interpersonal	Aplicación ética			
	Trato educado	12, 13, 14, 15		
	Trato digno			
	Trato respetuoso			
	Omisión comentarios inapropiados			

Sinceridad en la
comunicación

16, 17, 18,
19, 20

Justicia
Informativa

Explicación oportuna
Necesidades del
trabajador

Nota: Adaptado de Chávarry (2017)

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO CONOCIENDO LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas relacionadas a la gestión administrativa. Lee, cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que sobre el particular consideres. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas, Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = A Veces
- 4 = Casi Siempre
- 5 = Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PLANIFICAR					
1	¿Se encuentra enterado de los objetivos de la institución?					
2	¿Considera que cumple los objetivos de la institución?					
3	¿Conoce la misión y visión de la institución?					
4	¿Sabe los planes de la institución?					
5	¿Considera que su labor se encuentra orientada al cumplimiento de los planes de la institución?					
6	¿Considera que la misión y visión son compatibles con los planes de la institución?					
	ORGANIZAR					
7	¿Sabe cuáles son sus tareas en la institución?					
8	¿Considera que cumple con las tareas encomendadas?					
9	¿Cuenta con los recursos necesarios para efectuar las tareas encomendadas?					
10	¿Sabe cuáles son los convenios existentes en la institución?					
11	¿Considera de importancia los convenios laborales?					
12	¿Es parte de algún convenio o pacto laboral con la institución?					
13	¿Fue seleccionado para ingresar a laborar?					
14	¿Considera que la institución tiene un adecuado proceso de selección de personal?					
15	¿Considera que es importante la selección de personal?					
16	¿Aplicó el proceso de inducción de personal cuando ingreso a laborar en la institución?					
	DIRECCIÓN					

17	¿Considera de importancia el proceso de inducción al personal?					
18	¿Conoce el MOF de la institución?					
19	¿Se considera motivado en su labor diaria en la institución?					
20	¿Qué tan importante considera la motivación para el logro de los objetivos de la institución?					
21	¿Considera adecuado el ambiente laboral en su puesto de trabajo?					
	CONTROL					
22	¿Considera que realiza un buen desempeño laboral diariamente?					
23	¿Siente que sus competencias se encuentran relacionadas con su desempeño laboral?					
24	¿Considera que los recursos que le brinda la institución son los adecuados para el desarrollo de su desempeño laboral?					
25	¿Considera que obtiene buenos resultados en su trabajo?					
26	¿Cumple con la labor encomendada por su jefe?					
27	¿El ambiente físico es el adecuado para el logro de sus resultados?					
28	¿Considera que son necesarias las medidas correctivas cuando no se cumplen con la labor encomendada?					
29	¿Considera que existen medidas correctivas en la institución?					
30	¿Considera que la aplicación de medidas correctivas mejora la gestión administrativa en la institución?					

Gracias por completar el cuestionario

CUESTIONARIO CONOCIENDO LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas relacionadas a la justicia organizacional. Lee, cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que sobre el particular consideres. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas, Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = A Veces
- 4 = Casi Siempre
- 5 = Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Justicia distributiva					
1	¿Ha podido usted expresar, al interior de su organización, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?					
2	¿Ha tenido usted influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?					
3	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma consistente?					
4	¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa son justos?					
5	¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa se basan en información correcta?					
6	¿Ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa?					
	Justicia procedimental					
7	¿Las normas y procedimientos que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					
8	¿Los resultados alcanzados por usted, reflejan el esfuerzo que Ud. pone en su trabajo?					
9	¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?					
10	¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la contribución que Ud. hace a su empresa?					
11	¿Se justifican los resultados que Ud. obtiene, considerando su desempeño?					
	Justicia interpersonal					
12	¿Su jefe lo trata a Ud. con cortesía?					
13	¿Su jefe lo trata a Ud. con dignidad?					

14	¿Su jefe lo trata a Ud. con respeto?					
15	¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?					
Justicia informativa						
16	¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuándo se comunica con Ud.?					
17	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?					
18	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la empresa?					
19	¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con Ud. en los momentos oportunos?					
20	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					

Gracias por completar el cuestionario