



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y justicia organizacional en un institución  
pública de la región Amazonas.

**AUTORA:**

Acopaico Ramirez, Grace Delicia (orcid.org/0000-0003-3196-7946 )

**ASESOR:**

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106 )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A la memoria de mi abuela Delicia Clavo Fernández, por haber estado siempre presente en mi vida, quien me motivó y demostró que solo aquellos que se arriesgan a ir demasiado lejos pueden descubrir lo lejos que pueden llegar

A mis padres María y Bernardino, por su apoyo incondicional, lo que me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

## **Agradecimiento**

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy

A mis docentes y en especial a mi asesor por su ayuda, paciencia y dedicación

A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito, en especial a mi amiga Adriana Margot Segura Saldarriaga.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de gestión administrativa .....	20
Tabla 2. Análisis descriptivo de la justicia organizacional .....	21
Tabla 3. Pruebas de normalidad .....	22
Tabla 4. Relación entre la Gestión administrativa y Justicia organizacional .....	23
Tabla 5. Relación entre la Gestión administrativa y Justicia distributiva .....	24
Tabla 6. Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia procedimental .....	25
Tabla 7. Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia interpersonal .....	26
Tabla 8. Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia informativa .....	27

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	14
--	----

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas, la cual se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, se aplicó un diseño no experimental, correlacional y transversal; lo que lleva al diseño de un cuestionario aplicado a 50 colaboradores de una institución pública de la citada región, sujetos con experiencia laboral mayor a un año en actividades administrativas; además se utiliza para determinar la correlación, la prueba paramétrica Rho de Spearman, la cual arroja un p valor de 0.00, lo cual es menor a 0.05, y un coeficiente de 0,720, lo cual indica una correlación alta y directa, y que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en la institución pública señalada. Se concluye que, existe una relación alta y directa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas, siendo así, que mientras la gestión administrativa se mejore, la justicia organizacional también hace lo mismo, mejorando la percepción que tienen los empleados sobre lo que es justo dentro del entorno organizacional.

**Palabras clave:** Justicia organizacional, gestión administrativa y justicia distributiva.

## **Abstract**

The objective of this research is to evaluate the relationship between administrative management and organizational justice in a public institution in the Amazon region, which is developed under a basic quantitative approach, a non-experimental, correlational and cross-sectional design was applied; which leads to the design of a questionnaire applied to 50 employees of a public institution in the aforementioned region, subjects with work experience greater than one year in administrative activities; It is also used to determine the connections, the Spearman's Rho parametric test, gives it a p value of 0.00, which is less than 0.05, and a coefficient of 0.720, which indicates a high and direct connection, and that there is a significant relationship between administrative management and organizational justice in the indicated public institution. It is concluded that there is a high and direct relationship between administrative management and organizational justice in a public institution in the Amazon region, thus, while administrative management is improved, organizational justice also does the same, improving the perception that employees have about what is fair within the organizational environment.

**Keywords:** Organizational justice, administrative management and distributive justice.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, se considera que la gestión pública consiste en la idónea y adecuada administración que se realiza sobre los recursos del Estado, para que, de manera efectiva, eficiente y oportuna, se preste los servicios públicos en los distintos sectores a favor de los ciudadanos (Luque et al, 2019). Sin embargo, no siempre es así; según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] (2020) en América Latina y el Caribe, para el 2018, un porcentaje significativo de la población, no se encontraba satisfecho con el servicio que presta la administración pública, en los diferentes sectores; por ejemplo, en el sector salud solo un promedio del 49% reportó estar satisfecha y un 63% en cuanto a la gestión en el sistema educativo.

A nivel nacional, el Estado Peruano, no está libre en relación a esta problemática, según el Consejo Privado de Competitividad (2021) en cuanto a eficiencia del Sector Público, para el año 2020, el Perú alcanzó el puesto 106 de 209 países en el Índice de Efectividad del Gobierno, ello se debe a la baja capacidad de gestión del sector público. A esto, tampoco es ajeno aquellas instituciones públicas en la región Amazonas, donde los administrados, no sienten satisfacción frente a la calidad de los servicios públicos que reciben.

Frente a todo ello en el presente se planteó la formulación, se encuentra el desconocimiento y poco valor que se le asigna a los recursos humanos, ignorando y dejando de lado aspectos importantes que influyen en su satisfacción y desempeño; como es la justicia organizacional, cuyo concepto según Zambrano y Duque (2020) se vincula al juicio de equidad que hace el trabajador, a partir del salario que recibe, información para realizar sus actividades, trato, políticas organizacionales y otros, que son capaces de incidir en la actitud que desarrolle para realizar sus actividades.

En el sector público del Perú la percepción hacia la justicia organizacional, no es buena. Ya que según la Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2022) presenta grandes brechas salariales, por cuestiones de género y tipo de contrato. A

esto hay que agregarle la distribución de la carga laboral, el trato que se le da al trabajador administrativo, entre otros aspectos.

Mora y Sánchez (2021) señalan que para que se alcance una percepción positiva hacia la justicia organizacional, debe haber en la organización una buena gestión administrativa, para lo cual se deben aplicar cambios estructurales en la organización, teniendo en cuenta la percepción que tiene el colaborador frente a las acciones realizadas por los directivos.

Pues, hay que tener en cuenta que por medio de la gestión administrativa se puede crear condiciones que ayudarán a prevenir, a poder organizarse, a realizar las gestiones de coordinación, de control, de monitoreo y seguimiento a cada proceso para la ejecución de los proyectos y para ello se organiza a los recursos humanos, así como los recursos materiales y económicos, en atención a los objetivos organizacionales que se formulen (Quezada, 2017).

Frente a todo ello la presente investigación se plantea como formulación de problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas? Y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas? Y ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas?

Realizar la presente investigación tiene justificación práctica, ya que los resultados encontrados pueden servir para que la autoridad competente aplique las medidas correctivas, a fin de mejorar la gestión administrativa dentro de la gerencia y con ello la justicia organizacional que percibe el colaborador, conllevado a que estos mejoren su desempeño, que va a beneficiar a los administrados de la región, al recibir un servicio eficiente, efectivo y oportuno. Tiene una justificación teórica, ya que

permitirá ampliar el conocimiento sobre las variables objeto de estudio, quedando como referente bibliográfico para lectores y futuras investigaciones. Y tiene justificación metodológica, ya que los instrumentos utilizados para recolectar información de las variables, pueden ser adaptados y mejorados para ser utilizados en investigaciones similares.

Se planteó también que el propósito u objetivo principal en este estudio consistió en evaluar la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas y como objetivos específicos determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas; determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas; determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas y determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.

Además, se tuvo como hipótesis general que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas y como hipótesis específicas se plantearon que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas; existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas; existe relación significativa entre la relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas y existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se registraron otras investigaciones, entre las que se resalta la investigación de Vásquez et al. (2020) quien realizó un artículo científico, donde planteó como objetivo principal realizar un análisis sobre la relación que existe en aquellas variables estudiadas como es la percepción de la justicia organizacional y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería; para lo cual aplicó una metodología cuantitativa transversal; cuyo cuestionario fue aplicado a profesionales en enfermería de tres instituciones de salud del sector privado; para cumplir con el objetivo se consideró necesaria la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, considerando un valor de  $p < 0,05$  estadísticamente significativo; los resultados han permitido conocer que inciden ciertas problemáticas tales como es el desgaste emocional presentó relación negativa con la percepción de justicia distributiva (-.403), procedimental (-.446), interaccional (-.412) e informativa (-.570), el logro personal mostró una correlación positiva con la justicia distributiva (0.627), procedimental (0.341) e informativa (0.462) y la despersonalización mostró una relación negativa con todas estas dimensiones, pero no fue significativa estadísticamente. Concluyendo que las dimensiones desgaste emocional y logro personal se relacionan significativamente con las de la variable justicia organizacional; pero la despersonalización no.

Zambrano y Duque (2019) realizaron un artículo a través del cual trataron un tema muy relacionado a la línea de este estudio, precisamente donde una variable estudiada fue una de aquellas que se pretende en este estudio, pues básicamente se tiene que lo que se buscaba conocer es la satisfacción laboral de los trabajadores de instituciones públicas; cuyo objetivo consistió precisamente en identificar tal incidencia; para lo cual utilizó una metodología cuantitativa descriptiva-correlacional, con una muestra de 286 trabajadores. Los autores han precisado detalladamente que en los resultados se permitieron conocer que, de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo que existe una relación entre la percepción de los trabajadores sobre lo que es justo e injusto y, la satisfacción que experimentan sobre las actividades

que realizan en la institución, pero con valores en justicia procedimental de  $p=0,2$  y coeficiente de  $0,275$  para satisfacción intrínseca y;  $p=0,61$  y coeficiente de  $0,031$  para satisfacción extrínseca, cuyo resultado evidencia poca significancia en esta dimensión. Concluye que existe una correlación alta entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral; teniendo que, la justicia organizacional es un factor muy trascendental en las organizaciones públicas, toda vez que su relación con otros elementos de la satisfacción laboral resulta fundamental, en la medida que alude a la forma en cómo se distribuyen los recursos asignados, el trato justo hacia los empleados, puesto ello incide directamente en la satisfacción de su trabajo.

Juca y Robles (2019) han elaborado un artículo en el que desarrollaron un tema similar al que se viene estudiando en la presente y lo realizaron dentro de una institución pública, el cual trata acerca de la justicia organizacional y la satisfacción laboral de servidores públicos; en este es conveniente señalar que, el objetivo consistió en determinar la relación entre las variables; siendo importante señalar que la presente fue desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, con un nivel exploratorio, de diseño no experimental transaccional correlacional. El instrumento fue aplicado a 176 servidores públicos de diferentes entidades públicas. A través de los resultados se pudo tener que, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $0,768$  y un nivel de significancia de  $0.000$ , existe relación positiva entre las variables de estudio, concluyendo que mientras mayor se perciba la justicia en sus dimensiones distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, mayor será también la satisfacción laboral. Además, que los factores determinantes en la justicia organizacional son la cognición que se genera a raíz de la evaluación de ciertos hechos situados y conductas desarrolladas, lo que explica y aprueba la hipótesis sobre la correlación que hay entre la justicia organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, pues la percepción de los servidores se hace a través de los procedimientos que utilizan los jefes inmediatos en lo relacionado al trato y al suministro de informaciones, pues estas están relacionadas la satisfacción de los trabajadores.

Por su parte también, Quezada (2017) ha realizado un artículo en donde se trató el tema de la percepción de la justicia organizacional que pueden sentir los

empleados; cuyo propósito principal en este estudio estuvo enfocado directamente en determinar la relación entre la percepción de esta variable y el plan estratégico; lo cual exigió la aplicación de una metodología cuantitativa correlacional, descriptiva exploratoria, cuya muestra estuvo conformada por 400 empleados de la mencionada institución. Es conveniente manifestar que, el autor en los resultados se encontró, de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman existe relación directa proporcional, pero de baja influencia. A modo de finalizar el estudio, el autor en sus conclusiones señala que la gestión administrativa de la mencionada institución adolece o tiene debilidades en sus aspectos de planeamiento, organización, dirección y control, pues la percepción a pesar de ser favorable no generaba ningún efecto en las fases de la gestión administrativa.

En lo que corresponde al registro de estudios hay que señalar que a nivel nacional también se tuvo una base de datos revisados, donde precisamente se revisaron investigaciones tales, como el de Agurto (2020) en su investigación; donde el objetivo consistió en establecer cómo se relacionan ambas variables en una institución ubica transporte y terrestre; para lo cual utilizó un procedimiento metodológico de naturaleza cuantitativo descriptivo, de diseño correlacional no experimental, con una muestra de 35 trabajadores de la mencionada institución. En sus resultados dio a conocer el autor que se puede observar que efectivamente hay una relación positiva y significativa en aquellas variables estudiadas, en razón de un valor de Rho de Spearman de 0.786 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel 0,05; esto le llevó a concluir que las variables se relacionan significativamente.

En ese contexto también se registra la investigación de Bardales (2020) quien ha realizado un estudio; en el que el objetivo consistió en establecer como se relacionan estas variables; para lo cual utilizó una metodología cuantitativa descriptiva correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 160 trabajadores. Los resultados del estudio dan a conocer un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.249 y un nivel de significancia bilateral  $p = 0.001 < 0.01$ ; concluyendo que, la relación de estas dos variables es negativa desde la percepción obtenida de los trabajadores que se encuentran afiliados al SINAIR.

También Bermúdez (2020) investigó un tema similar en el que su principal propósito por el cual investigo fue conocer si existe algún tipo de relación entre la percepción de la justicia organizacional y el compromiso organizacional; es por ello que aplica un proceso metodológico de naturaleza cuantitativa, nivel descriptivo y correlacional; cuya muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores administrativos. En sus resultados menciona que la primera variable señalada al inicio de este registro alcanza un aproximado de 2.91, lo que evidencia su ubicación en un bajo nivel, sobresaliendo con un promedio alto de 3.28 a la justicia interpersonal. Además, se tuvo un coeficiente de 0.204 lo cual evidencia una relación significativa que alcanzo al 0.05; concluyendo en su estudio que, aquellas variables que fueron estudiadas por el autor si presentan una correlación entre ambas pues estas se correlacionan una con otra.

Izquierdo (2018) ha realizado un estudio; en el que su propósito estuvo enfocado a determinar la relación entre sus variables de estudio; para lo cual se empleó un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental, cuya muestra abarcó 40 trabajadores de la SUTRAN. En los resultados es posible observar que las variables se encuentran relacionadas significativamente, en razón de que la prueba de Pearson arrojó una correlación positiva moderada y un valor de 0.682. Por lo que se concluye que las variables estudiadas muestran la existencia de una relación significativa la una con la otra.

En ese mismo orden de ideas se registra el estudio de Morales (2017) quien ha realizado una investigación donde arduamente investigó sobre esta misma línea de estudio, siendo que ha planteado este autor como propósito de su trabajo el poder establecer si hay una relación en las variables que vienen siendo estudiadas a lo largo de la investigación; para lo cual aplicó una metodología de nivel correlacional para una investigación no experimental y, en la muestra se consideró a 90 trabajadores. Es así que, el autor da a conocer evidenciando sus resultados que estas variables si presentan una relación altamente significativa, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0.136$ ) y un  $p$ -valor=0.000. Concluye que las variables estudiadas se relacionan significativa y positivamente.

En cuanto se trata de la revisión de las bases teóricas sobre este tema de estudio; corresponde señalar sobre la variable de gestión administrativa; precisando que está es definida como el conjunto de acciones, tareas, actividades están dirigidas a lograr un uso óptimo y adecuado de los recursos que posee una empresa o una institución, según sea el caso (Mendivel et al, 2020; Quispe et al, 2020; Builes et al, 2020). El fin o propósito de la gestión administrativa está enfocado en lograr materializar los objetivos y junto con ello alcanzar los resultados más favorables para beneficio de la institución (Mendoza y Moreira, 2021). En este tipo de gestión es aplicable diferentes técnicas y procedimientos que ayuden a que exista un mejor control, manejo y uso de los recursos humanos, financieros y materiales con los que cuenta determinada organización, para así cumplir con los objetivos de la misma de forma eficiente (Cedeño y Angulo, 2019; Gonzáles et al., 2020).

En tanto, corresponde agregar que esta tiene particular característica, porque a través del manejo razonado de tareas, esfuerzos y recursos lo que se hace es alcanzar consecución de resultados favorables para la empresa, y para eso se previenen todo tipo de problemas futuros, adelantándose con soluciones prácticas que eviten pérdidas para la institución (Vinueza, y Robalino, 2020).

En otras palabras, a través de esta lo que se busca es el uso más eficiente de los recursos humanos; pues ello ayudará a cumplir con los objetivos de la institución; esto sirve para que se puedan cumplir de una forma más rápida y eficiente; siendo que lo que se pretende es precisamente poder obtener una organización, planificación, dirección y control de las tareas propias de las instituciones, ello para poder cumplir con los objetivos de la misma (Medranda et al, 2019). Es decir, lo que se puede obtener a través de la gestión administrativa, es precisamente una mejor organización y resultados de la planificación de las tareas; llevando así a resultados exitosos y por consecuencia, alcanzar el crecimiento de la institución.

Ahora en lo que refiere a las dimensiones de esta variable, hay que señalar que una de ellas es la planificación, la cual es considerada como una de las etapas más importantes cuando se trata de alcanzar resultados eficientes en una institución;

hay que precisar que a su vez, esta es considerada como la primera función de suma necesidad e importancia para conducir y efectuar de la forma más eficiente todas las etapas y procesos de trabajo dentro de la institución (Escudero et al, 2021; Villacis et al., 2017).

Básicamente, tiene como propósito la proyección de metas, definición de objetivos y designación de los recursos necesarios y las actividades que en momento dado se realizarán, para así poder precisamente controlar ese tiempo y evitar desgaste del mismo.

En cuanto se refiere a la segunda dimensión, esta es la organización, considerada como la segunda etapa dentro de la gestión administrativa, concebida así dentro de la doctrina; está muy relacionada con la estructura que la institución tiene para la distribución del personal y recursos económicos, mismos sobre lo que tiene disposición para ordenar y desarrollar su trabajo, y de ese modo poder alcanzar los objetivos planificados (Zamora et al, 2018; López, 2019). Es importante agregar que en esta etapa se establecen las áreas que se encuentran al interior de la organización, y asimismo se agrupan las tareas con base a los cargos laborales que desempeñan y se selecciona el personal idóneo para formar parte de los recursos humanos, entendiendo que son elementos claves dentro de una institución para el funcionamiento de la misma.

En otras palabras, a través de la organización lo que se hace es poder gestionar procesos más ordenados, tener control y dirección sobre ellos; esto para alcanzar esas metas u objetivos que persigue como fin la empresa o la institución (Díaz y Zapata, 2021).

En cuanto se trata de la tercera dimensión, es conveniente mencionar que esta es la dirección, considerada como la etapa que está bajo el cargo del líder de la institución, muy importante dentro de la gestión administrativa, ya que a través de esta se dispone ejecutar las estrategias que han sido planificadas conforme se señaló en la etapa anterior (Ricalde, 2020; Arteaga, 2016).

En otras palabras, la dirección consiste en orientar, dirigir el trabajo y estrategias para poder lograr los objetivos mediante las acciones de liderazgo, motivación y comunicación. En tanto, un líder en la institución tiene que tener la capacidad de incentivar a los empleados, y para ello es necesario que mantenga fluidez en su comunicación y establezca mecanismos de evaluación constante (Monblanc y Castro, 2020).

Básicamente, lo que se pretende es la dirección de los procesos de trabajo, a fin de poder vigilar que cada proceso se cumpla de forma eficiente, ello sirve también para poder detectar alguna deficiencia y poder corregir con anticipación para así evitar retrasar el cumplimiento de los objetivos.

Otra de las dimensiones, es el control es una etapa que tiene como propósito poder controlar, supervisar, verificar que las tareas diarias y organizadas que se hayan planificado puedan avanzar y desarrollarse de forma correcta en conformidad con la planificación de estrategias, para poder optimizar la toma de decisiones, redirigir ciertas actividades, hacer la corrección de problemas o valorar los resultados que se han alcanzado, ya que de ello va depender el buen rendimiento de la institución (Zamora et al, 2018; Dextre y Del Pozo, 2021).

Es definida también como una labor administrativa que exige responsabilidad, compromiso y transparencia, ya que su finalidad está enfocada a medir los resultados obtenidos para que puedan ser comparados con los resultados planificados. A través del control lo que se hace es poder buscar una mejora continua.

La función que cumple el control consiste en desarrollar un análisis a través del cual se busca encontrar o detectar algún problema presente en los procesos, así como el desempeño de los recursos humanos, pues lo que se pretende es lograr evitar algún problema futuro de la institución para poder garantizar el alcance de los objetivos y la meta final. En otras palabras, el control alude al proceso dado para vigilar actividades o procesos propios de la institución para asegurar que se cumplan en conformidad a como fueron organizados y planificados.

La segunda variable en este estudio es la justicia organizacional; hay que señalar que está es definida como aquella percepción que de los trabajadores en base a lo que consideran justo dentro del entorno organizacional. Esta percepción de justicia consiste en una cognición que activa determinadas actitudes en los individuos, las cuales representan la base sobre cómo será la conducta de las personas y ello influye en el desarrollo de sus funciones (González, 2017; Espinoza y Muñoz, 2018; Álvarez y Oliva, 2020). En otras palabras, involucra las percepciones que están relacionadas con la equidad en las diferentes dimensiones del trabajo y definitivamente también se relacionan con aspectos como la remuneración, los procedimientos que se utilizan para desarrollar el trabajo, la información de los sucesos o hechos que ocurren dentro de la institución y el trato recibido (Díaz y Loli, 2019; Peña y Durán, 2016).

Básicamente, se tiene entonces aquí que, las personas buscan desarrollar una identidad social positiva sobre la institución, por lo que al observarse condiciones justas dentro del lugar de trabajo van a percibir y sentir el reconocimiento y valoración de su status dentro del grupo. En otras palabras, la justicia organizacional está enfocada al grado en el cual las personas consideran, que los resultados recibidos y el trato que obtienen en la institución que laboran, son justos, equitativos y se muestran sincronizados con los principios de la ética y moral (González, 2017; Montañez et al., 2019).

En las dimensiones de esta segunda variable, se encuentra la justicia procedimental, entendida como aquella que consiste en la imparcialidad que es sentida por los integrantes de la institución en el proceso de toma de decisiones. Los procedimientos se consideran justos siempre que estén también enfocados a resultados justos (González, 2017). En tanto, el aspecto crítico de esta dimensión está relacionada con los medios a través de los que se obtienen los resultados, de modo que, sí los procedimientos que se implementan en una determinada institución son apreciados justos, el pensamiento de cada trabajador de la empresa o de su institución tendrá a su vez una influencia positiva, lo cual lo conlleva a mostrar una mayor lealtad y mejores ánimos por trabajar en la misma (Vásquez y Beltrán, 2020; Rubio, 2018).

De manera que, la justicia procedimental involucra aquellas situaciones que describen experiencias injustas o procedimientos injustos; pues está relacionada precisamente con los procedimientos y procesos a través de los cuales se logran los resultados u objetivos en el trabajo.

La justicia interpersonal es aquella que está enfocada o relacionada con esa percepción de justicia de los empleados, lo cual se puede observar en el trato interpersonal que reciben de aquellos directivos o quiénes son los jefes inmediatos. Es decir, el cómo se desempeña esa facultad para distribuir los resultados, que va desde la educación, cortesía, buen trato, pero sobre todo que este último sea con dignidad y respeto, que fomente la justicia interpersonal (Vásquez y Beltrán, 2020; Hernández et al, 2020). En otras palabras, la justicia interpersonal consiste en el trato respetuoso, trato digno y cortés que deben utilizar los directivos para tratar a sus empleados.

La justicia informativa se define como aquella que alude directamente a la información recibida por el empleado, ello para seguir los procedimientos que utiliza la institución, por lo que estos son muy necesarios que deban ser precisos y adecuados. Consiste en la percepción del empleado de la institución frente a las decisiones de los directivos, que incluye la forma en como es entregada y proporcionada las informaciones, esto es los medios o formas utilizadas para hacer llegar tales informaciones, así también el esfuerzo que se pone para comunicar y explicar mismas (Muñoz et al, 2021; Bernd, y Beuren, 2021).

Esta consiste en esa percepción que tienen los empleados frente al modo y forma de como reciben las informaciones de parte de los directivos, a esos medios de comunicación que estos utilizan. Según lo señalado en líneas anteriores, este tipo de justicia, está más enfocada a las informaciones que van a percibir los trabajadores; pues ello es muy importante, tomando en cuenta que, esta información debe ser precisa, clara y concisa, ya que ello será lo que se tome como instrucciones para que puedan seguirse los procesos y ejecutarse con eficiente para beneficio de la institución.

La justicia distributiva se define como aquella que consiste en hacer lo correcto y ser justo durante el proceso de la distribución de funciones, la asignación de roles, entre otras funciones que se den de acuerdo a las actividades de la empresa. Por su parte, corresponde también mencionar que la doctrina también explica que la justicia distributiva está relacionada con el sistema de recompensas, el cual se maneja dentro de las empresas o las instituciones públicas, por lo que ello funciona como un modo de motivación hacia los empleados en el alcance de los fines y objetivos de la misma (Quezada, 2017).

Dicho de otra forma, es conveniente agregar que, esta se encuentra relacionada con la percepción que tienen los empleados frente al sistema de distribución que utiliza la institución para distribuir los roles, las actividades, así como también los beneficios a todos los integrantes de la institución (Soto, 2021).

Es decir, está se encuentra enfocada a lo que se considera justo o lo que se considera correcto; ello relacionado con lo que debe asignarse a cada quien; pues básicamente se tiene que a través de este tipo de justicia lo que se pretende es la igualdad estricta, entregando a cada uno lo que le corresponde en partes iguales, más aún cuando los sujetos pertenecen a una misma institución y cumplen funciones o roles iguales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

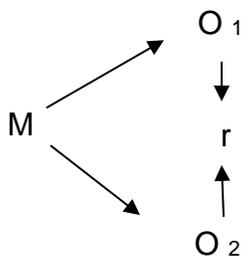
En la presente investigación se consideró que a esta le correspondió a un tipo básica, mediante la cual se busca conocimientos en relación al fenómeno de estudio (Nicomedes, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

En relación a este ítem para este estudio correspondió la aplicación de un diseño no experimental, correlacional y transversal a través del cual no media el manipular las variables que son el fin del estudio, por lo que, las informaciones recogidas se recogen en un momento determinado único (Arias, 2016).

Es conveniente también señalar que, precisamente para este estudio no ha mediado manipular alguna variable y los datos se recogerán en única vez.

Cabe indicar que el estudio es correlacional, ello porque el propósito del estudio consistió en determinar la relación de las variables de gestión administrativa y la variable de justicia organizacional (Hernández y Mendoza, 2018).



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Variable 1

O<sub>2</sub> = Variable 2

r = relación entre las dos variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Definición conceptual:** Gestión administrativa

Se define como el conjunto de acciones, tareas, actividades están dirigidas a lograr un uso óptimo y adecuado de los recursos que posee una empresa o una institución (Mendivel et al, 2020).

Esta variable tiene las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

**Definición operacional:** Gestión administrativa

Esta variable fue medida teniendo en cuenta sus dimensiones planificación, organización, dirección, control

### **Indicadores**

Para la dimensión de planificación se utilizó como indicadores: identificación de las necesidades de los trabajadores para cumplir con los objetivos y metas; identificación de responsabilidades y tareas; y, planificación de la distribución de responsabilidades y tareas.

Para la dimensión de organización se utilizó como indicadores: asignación de responsabilidades y la asignación de tareas.

Para la dimensión de dirección se utilizó como indicadores: ejecución de responsabilidades y ejecución de las tareas.

Para la dimensión de control se utilizó como indicadores: de la ejecución de las responsabilidades, control y corrección de la ejecución de las tareas.

### **Escala de medidas**

La variable gestión administrativa fue medida con un cuestionario tipo escala Likert, que se elaborará teniendo en cuenta sus indicadores, con una escala de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

**Definición conceptual:** Justicia organizacional

Se define como aquella percepción que de los trabajadores en base a lo que consideran justo dentro del entorno organizacional. Esta percepción de justicia consiste en una cognición que activa determinadas actitudes en los individuos, las cuales representan la base sobre cómo será la conducta de las personas y ello influye en el desarrollo de sus funciones (González, 2017).

La variable de justicia organizacional tiene las siguientes dimensiones: justicia distributiva, justicia de procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa.

**Definición operacional:**

Esta variable será medida teniendo en cuenta sus dimensiones justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa

## **Indicadores**

Para la dimensión de justicia distributiva se utilizó como indicadores: Horario de trabajo justo, remuneraciones y recompensas justas, carga laboral justa.

Para la dimensión de justicia procedimental se utilizó como indicadores: decisiones imparciales, respeto a las opiniones en la toma de decisiones, observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.

Para la dimensión de justicia interpersonal se utilizó como indicadores: trato con cortesía y trato con respeto.

Para la dimensión de justicia informativa se utilizó como indicadores: Información sobre los procedimientos, explicación sobre los procedimientos adoptados y comunicación oportuna.

## **Escala de medidas**

La justicia organizacional fue medida con un cuestionario tipo escala Likert, que se elaborará teniendo en cuenta sus indicadores, con una escala de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población en términos generales, se define como aquel conjunto de elementos que presentan características en común para el objeto de estudio; en tanto, la muestra, cumple una función de representación, ya que, para establecerla, hay que tomar una proporción de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

En el caso de esta investigación, la población abarcó a todos los colaboradores de una institución pública de Amazonas, para lo cual se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión:**

Experiencia laboral mayor a un año en actividades administrativas

Accesibilidad

Funciones laborales en actividades administrativas

### **Criterios de exclusión:**

Ausencia de disponibilidad de tiempo

Experiencia laboral menor a un año en actividades administrativas

De manera que, la población para este estudio estuvo compuesta por 50 colaboradores de una institución pública de Amazonas que, bajo la aplicación de la técnica muestral censal, serán considerados a todos como parte de la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se hará uso de la técnica de investigación de la encuesta y del instrumento del cuestionario a través del cual se pudo acudir a la muestra seleccionada, presentándole en forma escrita u oral un número de ítems, previamente elaborados de acuerdo a los indicadores de las variables en estudio (Arias, 2016).

En esta investigación se hizo uso de un instrumento para estudiar la variable de gestión administrativa, que previamente fue adaptado a partir del cuestionario elaborado por Pérez (2019), tal igual que el cuestionario elaborado para la variable de justicia organizacional, mismo que fue adaptado del cuestionario creado por Quezada (2019); en ambos se siguió el modelo de la escala Likert.

A su vez, es importante señalar que trabajar la investigación con instrumentos (cuestionarios), llevó a utilizar la validación por juicio de expertos, que consiste en la revisión, evaluación y firma de los expertos en materia, quienes deberán de verificar que los ítems que contiene cada instrumento guarden relación con las dimensiones de cada variable.

En cuanto a la confiabilidad, para esta investigación se hizo uso del alfa de Cronbach, que se obtuvo a partir de la aplicación de la prueba piloto, misma que nos permitió verificar la consistencia del instrumento y decidir sobre su utilización para recoger información para la presente investigación. Para lo cual, hay que señalar que para la variable de gestión administrativa la confiabilidad del alfa de Cronbach fue de ,841 y en lo que corresponde a la variable de justicia organizacional, el coeficiente alcanzado fue de ,756.

### **3.5. Procedimientos**

Para la investigación se aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable, los mismos que serán enviados en forma digital a través de WhatsApp, correo electrónico y/o impresos para los que así lo requieran. La recolección se realizó después de explicar a los informantes la finalidad de la aplicación del cuestionario y solicitarles su participación voluntaria.

Para aplicar los cuestionarios y ser remitidos a los sujetos que componen la muestra; se coordinó con el área de personal de una institución pública de Amazonas, a quien se le cursó una solicitud para obtener la carta de aceptación; la cual se anexa en la presente investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De acuerdo a la naturaleza del estudio, hay que mencionar que para esta investigación se utilizó el Método estadístico; comprendido como aquel que se emplea para describir datos numéricos, asimismo para predecir, relacionar y analizar estos datos (Gamboa, 2018).

De manera que, por lo que para el presente estudio este método facilita el proceso que se llevó a cabo para poder realizar la interpretación de los datos que se recolectaron con los instrumentos aplicados; lo cual facilitó a su vez realizar una correcta presentación de la información recopilada.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para esta investigación, se ha tomado en cuenta los siguientes aspectos éticos, mismos que fueron considerados en el Informe de Belmont de 1979; ya que la aplicación de estos facilita la obtención de beneficios substanciales para la investigación (De Cassinelli, 2018).

**Respeto por las personas:** alude al respeto de los informantes como personas autónomas y con autodeterminación, lo cual implica que ellos son capaces de tomar sus propias decisiones, en este caso decidir sí participan o no del estudio, habiendo recibido previamente la información correspondiente al respecto.

**Beneficencia:** Este implica poner por encima de todo la protección de los informantes; siendo que se debe evaluar los riesgos que pudieran darse y compararlos con los beneficios que le ofrece su participación en el estudio; así en todo momento los beneficios deben ser mayores que los riesgos.

**Justicia:** Es aquel valor que se complementa con el anterior ya que implica que el investigador tiene la obligación de equilibrar los beneficios y riesgos en la investigación para los participantes. De manera que mediante el principio de justicia no se puede beneficiar a un grupo (investigador) poniendo en riesgo a otro (participantes).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

Análisis descriptivo de gestión administrativa

<b>Nivel</b>	<b>Planificación %</b>	<b>Organización %</b>	<b>Dirección %</b>	<b>Control %</b>	<b>Gestión administrativa %</b>
Deficiente	17%	30%	24%	40%	28%
eficiente	63%	55%	62%	52%	58%
Muy eficiente	20%	15%	14%	08%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

*Nota*, información extraída del análisis de cuestionarios

Interpretación:

De los datos obtenidos se puede apreciar que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28 % que es deficiente. Así mismo, se observa que en cuanto a planificación solo un 20% señaló que este es muy eficiente, indicando en su mayoría que esto se debe a que el presupuesto institucional anual no se ajusta a las necesidades de la institución y no se planifica correctamente la distribución de recursos para la realización de las actividades. En cuanto a la organización solo el 15% señaló esta es muy eficiente, esto se debe a que en el personal de la institución no se encuentra correctamente distribuido por áreas y no hay una adecuada distribución de los recursos dentro de la institución. Igualmente, en la dirección solo el 14% señaló que es muy eficiente, principalmente porque los jefes de áreas no se designan meritocráticamente y no tienen capacidad de liderazgo al no saber comunicar o interrelacionarse con los subordinados. Y finalmente sobre el control solo el 8% indicó que este muy eficiente, ya que en la institución de se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas y no hay un monitoreo y evaluación de los trabajadores.

**Tabla 2**

Análisis descriptivo de la justicia organizacional

<b>Nivel</b>	<b>Justicia distributiva</b> %	<b>Justicia procedimental</b> %	<b>Justicia interpersonal</b> %	<b>Justicia informativa</b> %	<b>Justicia organizacional</b> %
Malo	33%	31%	24%	40%	32%
Bueno	53%	57%	63%	50%	56%
Muy Buena	14%	12%	13%	10%	13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

*Nota*, información extraída del análisis de cuestionarios

Interpretación:

De los datos obtenidos se puede apreciar que el mayor porcentaje de encuestados en un 55% indicó que la justicia organizacional es buena, solo un 13% que es muy buena, mientras que un 32 % que es mala. Así mismo, se observa que en cuanto a justicia distributiva solo un 14% señaló que este es muy buena, indicando en su mayoría que esto se debe porque realizan actividades que no están en sus funciones y por cual fueron contratados y reciben un sueldo, además que no reciben los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades.

En cuanto a la justicia procedimental solo el 12% señaló esta es muy buena, esto se debe a que en los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades, no son justas, porque no se ha tomado en cuenta la participación de los colaboradores. Igualmente en la justicia interpersonal solo el 13% señaló que es muy buena, principalmente porque perciben que no reciben un trato cortés y digno de parte de los jefes.

Y finalmente sobre la justicia informativa solo el 10% indicó que este muy buena, ya que no se comunica y explica de una manera apropiada y oportunas sobre las decisiones, políticas, procedimientos adoptados y actividades a realizar.

## 4.2. Análisis inferencial

Para realizar el análisis inferencial, se realizó previamente las pruebas de normalidad. Teniendo en cuenta que la muestra fue constituida por 50 participantes, se utilizó la prueba de kolgomorov – Smirnov, teniendo las siguientes hipótesis.

$H_0$  = Los datos siguen una distribución normal.

$H_1$  = Los datos no siguen una distribución normal

Además se tuvo en cuenta que: Si el p valor es “<” que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_1$ .

**Tabla 3**

Pruebas de normalidad

	Estadístico Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	gl	Sig.
Planificación	,166	50	,001
Organización	,266	50	,000
Dirección	,148	50	,008
Control	,145	50	,010
Gestión administrativa	,177	50	,000
Justicia distributiva	,190	50	,000
Justicia procedimental	,164	50	,002
Justicia interpersonal	,273	50	,000
Justicia informativa	,151	50	,006
Justicia organizacional	,234	50	,000

*Nota*, información extraída del análisis de cuestionarios

Se puede apreciar que con un p valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se señala que los datos no siguen una distribución normal, por lo cual, para las pruebas de hipótesis, se hizo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

**Objetivo general: determinar la relación entre gestión administrativa y Justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

**Tabla 4**

*Relación entre la Gestión administrativa y Justicia organizacional*

		Gestión administrativa	Justicia organizacional
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Justicia organizacional	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). \*\*

*Nota*, cuestionario aplicado a la muestra

Interpretación:

Se puede evidenciar que existe un p valor de 0.00, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,720, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora la justicia organizacional también.

**Objetivo específico 1: determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas.**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas.

**Tabla 5**

*Relación entre la Gestión administrativa y Justicia distributiva*

		Gestión administrativa	Justicia distributiva
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	50	50
Justicia distributiva	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas) \*\*

*Nota*, cuestionario aplicado a la muestra

**Interpretación:**

Se puede evidenciar que existe un p valor de 0.001, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativamente moderada entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,620, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora, la justicia distributiva también.

**Objetivo específico 2: determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas.**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas.

**Tabla 6**

*Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia procedimental*

		Gestión administrativa	Justicia procedimental
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Justicia procedimental	Coeficiente de correlación	,526**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).\*\*

*Nota,* cuestionario aplicado a la muestra

**Interpretación:**

Se evidencia que existe un p valor de 0.000, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,526, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora, la justicia procedimental también.

**Objetivo específico 3: determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas.**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas.

**Tabla 7**

***Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia interpersonal***

		Gestión administrativa	Justicia interpersonal
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Justicia interpersonal	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas) \*\*

*Nota*, cuestionario aplicado a la muestra

Interpretación:

Se puede evidenciar que existe un p valor de 0.000, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,640, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora, la justicia interpersonal también.

**Objetivo específico 4: determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.

**Tabla 8**

***Relación entre la Gestión administrativa y la Justicia informativa***

		Gestión administrativa	Justicia informativa
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	50	50
Justicia informativa	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	50	50

*Nota*, cuestionario aplicado a la muestra

**Interpretación:**

Se puede evidenciar que existe un p valor de 0.002, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,480, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora, la justicia informativa también.

## V. DISCUSIÓN

Para esta investigación se planteó como primer objetivo específico, determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas; a partir de los datos recogidos con los cuestionarios aplicados a la muestra, se encontró como resultado que existía una relación significativamente alta, toda vez que los hallazgos muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,620 y un nivel de significancia de 0,001 que indica una correlación alta y directa entre ambas variables; lo cual se explica en que en la medida que la gestión administrativa mejora también lo hace la percepción de los trabajadores sobre la justicia distributiva teniendo en cuenta los roles, actividades que realizan y la remuneración que reciben. Pues del análisis descriptivo se observa que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28 % que es deficiente, y esto está relacionado con la percepción hacia la justicia distributiva de los colaboradores que solo un 14% señaló que esta es muy buena, indicando en su mayoría que esto se debe porque realizan actividades que no están en sus funciones y por cual fueron contratados y reciben un sueldo.

Estos resultados son similares a los encontrados por Soto (2021) quien en sus resultados también encontró que la gestión administrativa se encuentra relacionada con la percepción que tienen los empleados frente al sistema de distribución que utiliza la institución para distribuir los roles, actividades, así como también los beneficios a todos los integrantes de la institución, dando validez a los que se encontró con esta investigación.

También similares a los hallazgos de Juca y Robles (2019) quienes a través de sus resultados encontraron que con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,768 y un nivel de significancia de 0.000, existía un relación positiva entre las variables objeto de estudio, concluyendo que los factores determinantes en la justicia organizacional son la cognición que se genera a raíz de la evaluación de ciertos hechos situados y conductas desarrolladas dentro de la institución, lo que

explica y aprueba la hipótesis sobre la correlación que hay entre la justicia organizacional y las dimensiones de la variable que se viene estudiando.

A estos resultados, Vásquez et al. (2020) también señalaron en sus resultados respecto a la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la justicia organizacional, en cuanto a la justicia distributiva con un coeficiente de 0.627 y un p valor menor a 0,05 sustenta una relación entre ambas. Ayudando a demostrar que hay una relación entre las variables.

También, Izquierdo (2018) encontró una relación significativa, en razón de que la prueba de Pearson arrojó una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.682. Concluyendo que la correlación muestra la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

De los resultados encontrados en la presente investigación y los de otros investigadores, se puede desprender que la gestión administrativa se relaciona significativamente alta y directa con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas; evidenciando que actualmente existen deficiencias en la gestión administrativa de los recursos y una percepción desfavorable que tienen los trabajadores sobre las actividades que realizan y el sueldo que perciben.

Se planteó como segundo objetivo específico, determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas; de los datos recogidos con los cuestionarios se ha encontrado como resultado que existe una relación significativamente alta, toda vez que los hallazgos muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,526 y un nivel de significancia de 0,000; que indica una correlación alta y directa entre lo estudiado, lo cual significa que en la medida en que la gestión administrativa mejora, también lo hace la percepción de los trabajadores sobre la justicia procedimental que se ve reflejando en las decisiones imparciales y el respeto a las opiniones en la toma de decisiones. Pues del análisis descriptivo se observa que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28 % que es deficiente y así, mismo que en

cuanto a la justicia procedimental solo el 12% señaló esta es muy buena, esto se debe a que en los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades, no son justas, porque no se ha tomado en cuenta la participación de los colaboradores.

Esto coincide con lo que dicen Vásquez y Beltrán (2020) quien encontró como resultado que los procedimientos que se implementan en una determinada institución son apreciados justos, a la vez el pensamiento de cada trabajador de la empresa o de su institución se ve influenciada de manera positiva, lo cual lo conlleva a mostrar una mayor lealtad y mejores ánimos por trabajar en la misma.

Vásquez et al. (2020) También encontraron datos similares, en sus resultados encontraron que la gestión administrativa se relacionaba significativamente con la justicia procedimental con un coeficiente de 0.446, y un p valor menor a 0,06 con lo cual sustenta que hubo una relación significativa entre las variables estudiadas.

A estos resultados también se agrega los que encontraron Zambrano y Duque (2019) donde con la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, también obtuvieron una relación entre la percepción de los trabajadores sobre lo que es justo e injusto y, la satisfacción que experimentan sobre las actividades que realizan en la institución, con valores en justicia procedimental de  $p=0,2$  y coeficiente de 0,275.

A todos estos resultados también Juca y Robles (2019) encontraron resultados similares, señalando que un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,768 y un nivel de significancia de 0.000, con lo cual sustentan una relación positiva entre las variables de estudio, concluyendo que los factores determinantes en la justicia organizacional son la cognición que se genera a raíz de la evaluación de ciertos hechos situados y conductas desarrolladas, lo que explica y aprueba la hipótesis sobre la correlación que hay entre la justicia organizacional y las dimensiones de la otra variable de estudio.

De todo lo anotado se desprende que la gestión administrativa se relaciona significativamente alta y directa con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas; evidenciando que actualmente existen deficiencias en la

gestión administrativa de los recursos y una percepción desfavorable sobre los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades.

Por otra parte, se planteó como tercer objetivo específico, determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas; de los datos recogidos con los cuestionarios se ha podido constatar que existe una relación significativamente alta, toda vez que los hallazgos muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,640 y un nivel de significancia de 0,000; lo cual se explica en que en la medida que la gestión administrativa mejora también lo hace la percepción de los trabajadores sobre la justicia interpersonal, esto en función de que la justicia interpersonal implica un trato respetuoso, trato digno y cortés que deben utilizar los directivos para tratar a sus empleados en la distribución de los resultados. Pues del análisis descriptivo se observa que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28% que es deficiente y en cuanto a la justicia interpersonal solo el 13% señaló que es muy buena, principalmente porque perciben que no reciben un trato cortés y digno de parte de los jefes.

Estos resultados se asemejan a los encontrados por Juca y Robles (2019) quienes también hallaron en sus resultados que con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,768 y un nivel de significancia de 0.000, hubo una relación positiva entre las variables de estudio, igualmente entre las dimensiones de la gestión administraría y la justicia organizativa.

A estos resultados, Vásquez et al. (2020) También encontraron resultados similares al señalar que a las dimensiones de la justicia organizacional, en cuanto a la justicia interpersonal con un coeficiente de 0.412, y un p valor menor a 0,05 se relaciona significativamente con la gestión administrativa.

Asimismo, Bermúdez (2020) encontró resultados similares, mencionando que la justicia organizacional alcanza un promedio de 2.91, lo que evidencia su ubicación

en un bajo nivel, sobresaliendo con un promedio alto de 3.28 a la justicia interpersonal. Además, se tuvo un coeficiente de 0.204 y un p valor menor 0.05 por lo que ambas variables se relacionaban significativamente.

A todos estos resultados, También Agurto (2020) encontró resultados similares dando a conocer que existía una relación positiva y significativa entre las variables objeto de estudio, en razón de un valor de Rho de Spearman de 0.786 y un valor  $p=0,000$  menor al nivel 0,05; por lo que llegó a concluir que las variables se relacionaban significativamente.

De todo lo anotado se desprende que la gestión administrativa se relaciona significativamente alta y directa con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas; evidenciando que actualmente existen deficiencias en la gestión administrativa y una percepción desfavorable sobre el trato que reciben de parte de los jefes.

Se planteó como cuarto objetivo específico, determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas; de los datos recogidos con los cuestionarios se encontró como resultados que existía una relación significativa moderada entre las variables que fueron objeto de estudio, toda vez que los hallazgos muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,480 y un nivel de significancia de 0,002. Lo cual se explica en que en la medida que la gestión administrativa mejora también lo hace la percepción de los trabajadores sobre la justicia informativa, en función a la forma en como son entregadas y proporcionadas las informaciones por parte de los directivos. Pues del análisis descriptivo se observa que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28 % que es deficiente y así mismo sobre la justicia informativa solo el 10% indicó que este muy buena, ya que no se comunica y explica de una manera apropiada y oportunas sobre las decisiones, políticas, procedimientos adoptados y actividades a realizar.

Al respecto Muñoz et al. (2021) Señaló que justicia informativa se trata de la percepción del empleado de la institución frente a las decisiones de los directivos, que incluye la forma en como es entregada y proporcionada las informaciones, esto es los medios o formas utilizadas para hacer llegar tales informaciones, así también el esfuerzo que se pone para comunicar y explicar mismas.

Por su parte, Vásquez et al. (2020) encontraron datos similares donde encontró que la justicia informacional se relacionada significativamente con la gestión administrativa con un coeficiente de 0.570, y un p valor menor a 0,05.

Estos también coinciden con lo de Juca y Robles (2019) quienes través de los resultados dieron a conocer con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,768 y un nivel de significancia de 0.000, que existe relación positiva entre las variables objeto de estudio, concluyendo que los factores determinantes en la justicia organizacional son la cognición que se genera a raíz de la evaluación de ciertos hechos situados y conductas desarrolladas, lo que explica y aprueba la hipótesis sobre la correlación que hay entre la justicia organizacional y las dimensiones de la otra variable de estudio.

Todos estos resultados, también son similares a los de, Bardales (2020) quienes también encontraron en sus resultados que con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.249 y un nivel de significancia bilateral  $p = 0.001 < 0.01$  que existe relación entre las variables.

De lo anotado se puede desprender que la gestión administrativa se relaciona significativamente modera y directa con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas; evidenciando que actualmente existen deficiencias en la gestión administrativa y una percepción desfavorable sobre el la forma de cómo se comunica las decisiones, políticas, procedimientos adoptados y actividades a realizar.

Se tuvo como objetivo general determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas. Al respecto de los resultados se puede evidenciar que existe un p valor de 0.00, lo cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis

nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas. Además, se observa un coeficiente de 0,720, lo cual indica una correlación alta y directa, es decir, mientras la gestión administrativa mejora la justicia organizacional también. Así mismo del análisis descriptivo de las variables se encontró que el mayor porcentaje de encuestados en un 58% indicó que la gestión administrativa es eficiente, solo un 14% que es muy eficiente, mientras que un 28 % que es deficiente. Así mismo, se observa que en cuanto a planificación solo un 20% señaló que este es muy eficiente, indicando en su mayoría que esto se debe a que el presupuesto institucional anual no se ajusta a las necesidades de la institución y no se planifica correctamente la distribución de recursos para la realización de las actividades. En cuanto a la organización solo el 15% señaló esta es muy eficiente, esto se debe a que en el personal de la institución no se encuentra correctamente distribuido por áreas y no hay una adecuada distribución de los recursos dentro de la institución. Igualmente en la dirección solo el 14% señaló que es muy eficiente, principalmente porque los jefes de áreas no se designan meritocráticamente y no tienen capacidad de liderazgo al no saber comunicar o interrelacionarse con los subordinados. Y finalmente sobre el control solo el 8% indicó que este muy eficiente, ya que en la institución se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas y no hay un monitoreo y evaluación de los trabajadores. El mayor porcentaje de encuestados en un 55% indicó que la justicia organizacional es buena, solo un 13% que es muy buena, mientras que un 32 % que es mala. Asimismo, se observa que en cuanto a justicia distributiva solo un 14% señaló que este es muy buena, indicando en su mayoría que esto se debe porque realizan actividades que no están en sus funciones y por cual fueron contratados y reciben un sueldo, además que no reciben los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades. En cuanto a la justicia procedimental solo el 12% señaló esta es muy buena, esto se debe a que en los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades, no son justas, porque no se ha tomado en cuenta la participación de los colaboradores. Igualmente en la justicia interpersonal solo el 13% señaló que es muy buena, principalmente porque perciben que no reciben un trato cortés y digno de parte de los

jefes. Y finalmente sobre la justicia informativa solo el 10% indicó que este muy buena, ya que no se comunica y explica de una manera apropiada y oportunas sobre las decisiones, políticas, procedimientos adoptados y actividades a realizar. Demostrando la relación entre ambas variables.

Estos resultados se asemejan a los encontrados por otros investigadores como lo de Quezada (2017) quien encontró en los resultados con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman que existe relación directa proporcional, pero de baja influencia entre la percepción de la justicia organizacional y el plan estratégico. Señalando entre sus conclusiones señala que la gestión administrativa de la mencionada institución adolece o tiene debilidades en sus aspectos de planeamiento, organización, dirección y control, pues la percepción a pesar de ser favorable no generaba ningún efecto en las fases de la gestión administrativa.

A los de Agurto (2020) quien en su investigación; donde el objetivo consistió en establecer cómo se relacionan ambas variables en la Subgerencia de Transporte. En sus resultados dio a conocer que existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio, en razón de un valor de Rho de Spearman de 0.786 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel 0,05; concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

A los de Bardales (2020) quien entre sus resultados del estudio dan a conocer un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.249 y un nivel de significancia bilateral  $p = 0.001 < 0.01$ ; ambas variables se relacionan, concluyendo que, la relación de estas dos variables es negativa desde la percepción obtenida de los trabajadores que se encuentran afiliados al SINAIR.

Y los de Izquierdo (2018) quien también en sus resultados dio a conocer que en razón de que la prueba de Pearson arrojó una correlación positiva moderada y un valor de 0.682. Por lo que se concluye que las variables estudiadas muestran la existencia de una relación significativa la una con la otra.

De todo lo anotados se puede desprender que la gestión administrativa se relaciona significativamente alta y directa con la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas, toda vez que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una correlación alta y directa, lo cual refleja que mientras la gestión administrativa mejora, la justicia organizacional también hace lo mismo, corrigiendo la percepción que tienen los empleados sobre lo que es justo dentro del entorno organizacional.
2. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas; toda vez que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una correlación alta y directa, lo cual refleja que mientras la gestión administrativa mejora, la justicia distributiva también hace lo mismo mejorando en los trabajadores la percepción de lo justo durante la distribución de funciones, asignación de roles y sistema de recompensa.
3. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas; toda vez que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una correlación alta y directa, lo cual refleja que mientras la gestión administrativa mejora, la justicia procedimental también hace lo mismo mejorando la percepción respecto a la imparcialidad en el proceso de toma de decisiones y los procedimientos que se enfocan en resultados justo.
4. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas; toda vez que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una correlación alta y directa, lo cual refleja que mientras la gestión administrativa mejora, la justicia interpersonal también hace lo mismo, mejorando la percepción de justicia de los

trabajadores respecto al trato interpersonal que reciben de los directivos o de sus jefes inmediatos.

5. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas; toda vez que el coeficiente Rho de Spearman arrojó una correlación alta y directa, lo cual refleja que mientras la gestión administrativa mejora, la justicia informativa también hace lo mismo, mejorando la percepción de los trabajadores respecto a las decisiones de los directivos en la forma en como entregan y proporcionan las informaciones para seguir los procedimientos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Gerente de la institución establecer los criterios necesarios para evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores, fundamentándose en los principios de igualdad y equidad, como una forma distribución justa para que las recompensas y los incentivos puedan ser entregados equitativamente a cada uno.
2. Se recomienda al Gerente de la institución capacitar a los directivos y el personal de recursos humanos sobre habilidades de liderazgo a fin de establecer una mejor comunicación e interacción entre todos los integrantes de la institución, fomentando un trato más cortés, empático y desarrollar un mejor ambiente laboral para lograr un mejor trabajo en equipo.
3. Se recomienda a los directivos de la institución coordinar reuniones mensuales para los trabajadores a fin de proporcionar toda la información respecto a los procedimientos internos de la institución o temas relacionados a las funciones de cada trabajador; además de resolver las dudas que tengan y tomar en cuenta las sugerencias de cada uno para obtener mejores resultados.
4. Se recomienda al Gerente de la institución evaluar los resultados del desempeño de los trabajadores mensualmente a fin de controlar su desarrollo e identificar el cumplimiento de los objetivos, y de ser el caso establecer una mejor gestión que dirija adecuadamente los pasos para lograr mejores resultados en beneficio de la empresa
5. Se recomienda a los trabajadores de la institución realizar actividades o asistir a capacitaciones que les ayuden a desarrollar mejores sus capacidades y habilidades ratificando su compromiso de trabajo ante la gestión administrativa de sus jefes inmediatos y demás, y ante la institución en general.

## REFERENCIAS

- Agurto, J. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020. (*Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo*). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848?show=full>
- Álvarez, G., y Oliva, E. (2020). Determinants of organizational justice and job satisfaction in public servants. *Investigatio*, (13). <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237/356>
- Arias, G. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 7ma edición. Episteme.
- Arteaga-Coello, H. S., Intriago-Manzaba, D. M. y Mendoza-García, K. A. (2016). The science of business administration. *Revista Dominio de las Ciencias* 2(4), 421-431. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/265/314>
- Bardales, A. (2020). Gestión administrativa, justicia organizacional en relación a la libertad sindical, desde la perspectiva de los trabajadores afiliados al SINAIR, Región Lima, 2019. (*Tesis para optar el grado académico de: doctor en administración pública en la Universidad Cesar Vallejo*). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40783>
- Bermúdez, E. (2020). Percepción de la justicia organizacional y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa constructora. (*Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos en la Universidad Ricardo Palma*). <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3091>
- Bernd, D., y Beuren, I. (2021). Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na satisfação e intenção de turnover de auditores internos. *Revista Universo Contábil*, 16(1). <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2020101>

- Builes, N., Morillo, S., Calderón, G., y Betancur, H. (2020). O perfil de gestão do diretor docente de antioquia e as abordagens de gestão administrativa. *Innovar*, 30(77). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Cedeño, V. J. S., y Angulo, H. M. H. (2019). Administrative management and its incidence in the financial sustainability of the smes manufacture sector of Manabi. *Eca Sinergia*, 10(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, Ángel G., y Villacis-Uvidia, J. F. (2020). Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 5(18), 16-29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Consejo Privado de Competitividad (2021). Informe de competitividad 2021. Disponible en: <https://www.compite.pe/wp-content/uploads/2021/01/Informe-de-Competitividad-2021-CPC.pdf>
- Dextre, J. y Del Pozo, R. (2021). Management control or control management? *Revista de Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>
- Díaz, A., y Zapata, A. (2021). Analysis of administrative management and service quality in the care of humanized births in a national hospital in Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Díaz, J. Y. R., & Loli, A. E. (2019). Organizational Justice and Organizational Commitment in workers of the mining sector in Peru. *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 127-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162697>
- Escudero, A., Castañeda, V., y Marín, F. (2021). Influencia del liderazgo y la motivación en la percepción del clima laboral en una empresa del sector

industrial en Manizales-Caldas.  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5787>

Espinoza y Muñoz (2018). Job Satisfaction and Organizational Justice in a Gubernamental Institution of Los Ángeles, Chile [*Tesis de pregrado, Universidad de Concepción*]. Repositorio institucional udec.  
<http://repositorio.udec.cl/handle/11594/3294>

Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., y Albitres, A. (2010). Administrative management and strategic planning in the management of financial resources UGEL-04-2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria*, Vol. I, 1.  
<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>

González, M. (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=230834>

González-Rodríguez, S. S., Viteri-Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hernández, L., May, E., De la Cruz, S., y Salvador, Y. (2020). Percepción de justicia organizacional de los trabajadores de una universidad pública en México contratados bajo la modalidad de outsourcing. *Journal of Human Resources*, 6(18). 10.35429/JHRT.2020.18.6.6.17

Hernández – Sampieri, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Izquierdo, C. (2018). La gestión administrativa y la calidad de servicio de la superintendencia de transporte de personas, carga y mercancías – San Martín, 2017. (*Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo*).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31606>

- Juca, C. y Robles, R. (2019). Determinants of organizational justice and job satisfaction in public servants. *Universidad, Ciencia y tecnología*, 2(2). 177-185. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237>
- López-López, A. D. (2019). Administration as a key tool. Case study in business management in Tingo María. *Revista Gaceta Científica*, 7(2), 59–69. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1102>
- Luque, A., Merino, E., Solís, R. (2019). Socially responsible public management: Case spinning development in Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063446016>
- Mendivel, K., Lavado, S., y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes, Subsidiary Chanchamayo, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendoza-Fernández, V. M. y Moreira-Chóez, J. S. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Medranda, N., Toukoumidis, A., Romero, I., y Caluguillin, A. (2019). Communication, citizenship and transparency: Access to public information as a tool for citizens' participation in administrative management. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E26), 362-375. <https://pure.ups.edu.ec/en/publications/communication-citizenship-and-transparency-access-to-public-infor>
- Montañez-Juan, M. I., García-Buadesb, M. E., Sora-Mianac, B., Ortiz-Bonnínb, S. y Caballer-Hernández, A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Psychology: Organizations and Work Journal*, 19(4), 853-858. doi: 10.17652/rpot/2019.4.17510

- Montesa, S., Fernández del Río E., y Ramos P. (2018). The satisfaction of public employees with their supervisors: *The role of transparency and organizational justice* *Acciones e Investigaciones Sociales*, (38), 81-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6528130>
- Mora, M. S. y Sánchez, L. C. (2021). Equidad organizacional y gestión administrativa en la Universidad Técnica de Machala. (*Trabajo de pregrado, Universidad Técnica de Machala*). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16715>
- Morales, E. (2017). La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. (*Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo*). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16156>
- Monblanc, L., y Castro, H. (2020). Documentary management and internal control: An indispensable binomial. *Santiago*, 153. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5190>
- Muñoz, D. M. L., Luján, K. V. P., & Rubiano, M. G. (2021). Revisión documental: especificación de la relación entre cambio organizacional y justicia organizacional. *Programa Interinstitucional para el Fortalecimiento de la Investigación y el Posgrado del Pacífico*. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26806/1/03%20DELFIN%20MEMORIAS%202021%20web%2012%20nov.pdf#page=13>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación (*Trabajo de investigación, Universidad Santo Domingo de Guzmán*). <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- OCDE (2020). Panorama de las Administraciones Públicas en América Latina y el Caribe 2020. Disponible en: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama\\_de\\_las\\_Administraciones\\_P%C3%BAblicas\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe\\_2020.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama_de_las_Administraciones_P%C3%BAblicas_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_2020.pdf)

- Organización Internacional de Trabajo (2022). Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110ª reunión CIT (2022). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:3956252](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3956252)
- Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (2016). Organizational justice, work performance and disability. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. <https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/html/>
- Pérez, G. (2019). Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Distrital de Pólvora. (*Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva*). <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1533>
- Quezada, C. (2017). Perception of the organizational justice of Universidad Técnica de Machala employees. *Revista Ciencia Unemi*, vol. 10, núm. 23, <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661260007/html/>
- Ricalde, V. (2022). *Liderazgo empresarial y motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020*. <http://190.119.244.198/handle/upa/1616>
- Rubio, A. (2018). Organizational Justice and Engagement in Teachers of a Private University of Armenia, Quindío, Quindío. *Contexto*, 7. DOI: <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Soto, L. (2021). Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución educativa en el distrito de la Victoria, 2021. (*Tesis para optar el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo*). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65626/Soto\\_LLFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65626/Soto_LLFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, E. M., Beltrán, C. A., & de la Cuesta, M. O. (2019). Burnout syndrome and organizational justice: a systematic review. *Salud de los Trabajadores*, 27(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>

- Vásquez, E., Aranda, C., y López, M. (2020). Burnout Syndrome and organizational justice in hospital nursing professionals third level in the city of Medellín. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339. Recuperado en 27 de mayo de 2022, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es&tlng=es).
- Vasquez, E., y Beltran, C. (2020). Organizaciones fair organizations: is it possible to build them?. *Visión de futuro*, 24(2), 0-0. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.005.es>
- Villacis-Ramírez, A. E., Prado-León, S. E., Cedeño-Ávila, J. A. y Morales-Ortiz, L. L. (2017). Administración, una herramienta de la planificación. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 2(1), 737-751. DOI: 10.26820/recimundo/2.1.2018.737-751
- Vinueza, J., y Robalino, R. (2020). optimization and internal control in the use of public resources in the improvement of administrative management. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(16). <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.158>
- Zambrano, G., y Duque, (2020). Organizational Justice and its Incidence on Labor Satisfaction of Canton Bolivar's Public Institution's Personnel. *Investigatio*, (13), 1-12. <http://dx.doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>
- Zamora, W., Ponce, G., Chávez, D., y Cedeño, B. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

## ANEXOS

### Cuadro de operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / instrumento	Items	Escala de medición	Nivel o rango
<b>Gestión administrativa</b>	Conjunto de acciones, tareas, actividades están dirigidas a lograr un uso óptimo y adecuado de los recursos que posee una empresa o una institución (Mendivel et al, 2020).	La variable gestión administrativa será medida teniendo en cuenta sus dimensiones planificación, organización, dirección, control.	Planificación	Identificación de las necesidades de los trabajadores para cumplir con los objetivos y metas. Identificación de responsabilidades y tareas. Planificación de la distribución de responsabilidades y tareas.	Encuesta (Cuestionario)	1 - 4	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).
			Organización	Asignación de responsabilidades. Asignación de tareas.		5 - 6		
			Dirección	Ejecución de responsabilidades. Ejecución de las tareas.		7 - 8		
			Control	Control y corrección de la ejecución de las responsabilidades. Control y corrección de la ejecución de las tareas.		9 - 12		
<b>Justicia organizacional</b> (Variable dependiente)	Se define como aquella percepción que tienen los empleados sobre lo que es justo dentro del entorno organizacional. Esta percepción de justicia consiste en una cognición que activa ciertas actitudes en las personas, las cuales sientan la pauta sobre cómo será la conducta de las personas y ello influye en el desarrollo de sus funciones (González, 2017).	La justicia organizacional será medida teniendo en cuenta sus dimensiones justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa	Justicia distributiva	Horario de trabajo justo. Remuneraciones y recompensas justas. Carga laboral justa.	Encuesta (Cuestionario)	1 - 7	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).
			Justicia procedimental	Decisiones imparciales. Respeto a las opiniones en la toma decisiones. Observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.		8 - 11		
			Justicia interpersonal	Trato con cortesía. Trato con respeto.		12 - 15		
			Justicia informativa	Información sobre los procedimientos. Explicación sobre los procedimientos adoptados Comunicación oportuna.		16 - 20		

Nota, elaborado por la autora

## Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario para medir la gestión administrativa

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para la investigación denominada “Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas”. Los datos recogidos, serán únicamente con fines netamente investigativo, por lo que se le solicita responder con total honestidad. Además, la recolección es totalmente anónima.

#### I: Ítems del cuestionario

Para contestar las premisas, tenga en cuenta los siguientes valores:

Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

N°	DIMENSIONES	RESPUESTAS				
	<b>Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Se difunde adecuadamente la visión y misión de la institución.					
02	Se programa y organiza correctamente el plan de cada actividad que se va a realizar.					
03	Se plantean objetivos estratégicos institucionales de acuerdo a las necesidades de la institución.					
04	El presupuesto institucional anual se ajusta a las necesidades de la institución.					
05	Se planifica correctamente la distribución de recursos para la realización de las actividades					
	<b>Organización</b>					
06	Las funciones y responsabilidades en la institución se encuentran correctamente definidas.					

07	Existen jerarquías bien establecidas dentro de la institución.					
08	El personal de la institución se encuentra correctamente distribuido por áreas.					
09	Los recursos materiales de la institución se encuentran correctamente distribuidos.					
10	Los recursos económicos de la institución se encuentran correctamente distribuidos.					
<b>Dirección</b>						
11	La designación de los jefes o responsables es democrática y sustentada en la meritocracia.					
12	Existe coordinación entre los responsables respecto a la ejecución de actividades institucionales					
13	La comunicación que se desarrolla en la institución es lineal, fluida y flexible.					
14	Los responsables entregan incentivos como estrategia para el incremento del rendimiento laboral.					
15	El responsables o responsables de la institución demuestra un liderazgo eficiente.					
<b>Control</b>						
16	Se aplican correctamente los planes de mejora en la institución.					
17	Se evalúa a los responsables de las diversas actividades de la institución y se comunica los resultados.					
18	Se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas.					
19	Se realiza oportunamente el monitoreo y evaluación de los trabajadores.					
20	Las acciones disciplinarias tomadas por los responsables son coherentes con las normas.					

Muchas gracias por su aporte.



### Cuestionario de justicia organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para la investigación denominada “Gestión Administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas”. Los datos recogidos, serán únicamente con fines netamente investigativo, por lo que se le solicita responder con total honestidad. Además, la recolección es totalmente anónima.

#### I: Ítems del cuestionario

Para contestar las premisas, tenga en cuenta los siguientes valores:

Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

N°	DIMENSIONES	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	<b>Justicia Distributiva</b>					
01	Las recompensas o incentivos que recibe indican el esfuerzo realizado en sus actividades laborales.					
02	Las actividades que realizan son más de lo que usted debería hacer de acuerdo a sus funciones.					
03	Recibe los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades					
04	El sueldo que percibe tiene relación con las funciones que usted realiza dentro de la institución.					
	<b>Justicia Procedimental</b>					
05	Expresa su opinión y sentimientos en el desarrollo de las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.					
06	Su opinión influye en las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.					
07	Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones que involucran al trabajador y la distribución de recursos y actividades son coherentes.					

08	Los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se desarrollan de manera justa.					
09	Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se sustentan en informaciones exactas y verdaderas					
10	Le es posible reclamar las recompensas o incentivos que le corresponden a partir del logro de los objetivos.					
11	Los procedimientos o políticas para dar recompensas o incentivos se han basado en estándares éticos y morales.					
<b>Justicia Interpersonal</b>						
12	Recibe un trato cortés de parte del responsable de la institución.					
13	Recibe un trato digno de parte del responsable de la institución.					
14	Recibe un trato respetuoso de parte del responsable de la institución.					
15	El responsable de la institución evita hacer comentarios inapropiados contra su persona.					
<b>Justicia Informacional</b>						
16	El responsable de la institución muestra una comunicación sincera.					
17	El responsable de la institución le da una explicación detallando sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.					
18	El responsable de la institución le explica de forma razonable sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.					
19	El responsable de la institución muestra una comunicación oportuna.					
20	El responsable de la institución adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno.					

Muchas gracias por su aporte.

## Validación de los cuestionarios



### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planificación	Identificación de las necesidades de los trabajadores para cumplir con los objetivos y metas.	Se difunde adecuadamente la visión y misión de la institución.	x		x		x		x		
			Se programa y organiza correctamente el plan de cada actividad que se va a realizar.	x		x		x		x		
		Identificación de responsabilidades y tareas	Se plantean objetivos estratégicos institucionales de acuerdo a las necesidades de la institución.	x		x		x		x		
			El presupuesto institucional anual se ajusta a las necesidades de la institución.	x		x		x		x		
	Organización	Planificación de la distribución de responsabilidades y tareas	Se planifica correctamente la distribución de recursos para la realización de las actividades	x		x		x		x		
			Asignación de responsabilidades	Las funciones y responsabilidades en la institución se encuentran correctamente definidas.	x		x		x		x	
		Existen jerarquías bien establecidas dentro de la institución.		x		x		x		x		
		Asignación de tareas	El personal de la institución se encuentra correctamente distribuido por áreas.	x		x		x		x		
			Los recursos materiales de la institución se encuentran correctamente distribuidos.	x		x		x		x		
		Los recursos económicos de la institución se encuentran correctamente distribuidos.		x		x		x		x		

Dirección	Ejecución de responsabilidades.	La designación de los jefes o responsables es democrática y sustentada en la meritocracia.	x							
		Existe coordinación entre los responsables respecto a la ejecución de actividades institucionales.	x							
	Ejecución de las tareas	La comunicación que se desarrolla en la institución es (lineal, fluida y flexible).	x							
		Los responsables entregan incentivos como estrategia para el incremento del rendimiento laboral.	x							
		El responsable o responsables de la institución demuestra un liderazgo eficiente.	x							
	Control	Control y corrección de la ejecución de las responsabilidades.	Se aplican correctamente los planes de mejora en la institución.	x						
		Se evalúa a los responsables de las diversas actividades de la institución y se comunica los resultados.	x							
Control y corrección de la ejecución de las tareas.		Se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas.	x							
		Se realiza oportunamente el monitoreo y evaluación de los trabajadores.	x							
Justicia organizacional	Horario de trabajo justo.	Las recompensas o incentivos que recibe indican el esfuerzo realizado en sus actividades laborales.	x							
		Las actividades que realizan son más de lo que usted debería hacer de acuerdo a sus funciones.	x							
	Remuneraciones y recompensas justas.	Recibe los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades.	x							
	Carga laboral justa.	El sueldo que percibe tiene relación con las funciones que usted realiza dentro de la institución.	x							
	Justicia procedimental	Decisiones imparciales.	Expresa su opinión y sentimientos en el desarrollo de las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.	x						
			Su opinión influye en las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.	x						
	Respeto a las opiniones en la toma de decisiones.	Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones que involucran al trabajador y la distribución de recursos y actividades son coherentes.	x							

Justicia interpersonal	Observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.	Los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se desarrollan de manera justa.	x						
		Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se sustentan en informaciones exactas y verdaderas.	x						
		Le es posible reclamar las recompensas o incentivos que le corresponden a partir del logro de los objetivos.	x						
		Los procedimientos o políticas para dar recompensas o incentivos se han basado en estándares éticos y morales.	x						
Trato con cortesía	Recibe un trato cortés de parte del responsable de la institución.	x							
	Recibe un trato digno de parte del responsable de la institución.	x							
Trato con respeto	Recibe un trato respetuoso de parte del responsable de la institución.	x							
	El responsable de la institución evita hacer comentarios inapropiados contra su persona.	x							
Justicia informativa	Información sobre los procedimientos.	El responsable de la institución muestra una comunicación sincera.	x						
		El responsable de la institución le da una explicación detallando sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	x						
	Explicación sobre los procedimientos adoptados. Comunicación oportuna.	El responsable de la institución le explica de forma razonable sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	x						
		El responsable de la institución muestra una comunicación oportuna.	x						
	El responsable de la institución adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno.	x							

Grado y Nombre del Experto: Mg. José Arquimedes Fernández Vásquez

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

### 3. TESISISTA:

Br.: Acopaico Ramirez, Grace Delicia

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de julio de 2022



Mg. José Arquímedes Fernández Vásquez  
DNI: 42172205

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FERNANDEZ VASQUEZ
Nombres	JOSE ARQUIMEDES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42172205

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretaria General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL
Fecha de Expedición	10/04/15
Resolución/Acta	261-2015-CU
Diploma	A1867562
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
11 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000860488

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 11/08/2022 19:50:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27289 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

VARIABLE DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planificación	Identificación de las necesidades de los trabajadores para cumplir con los objetivos y metas.	X		X		X		X		
		Identificación de responsabilidades y tareas.	X		X		X		X		
		Planificación de la distribución de responsabilidades y tareas.	X		X		X		X		
	Organización	Asignación de responsabilidades.	X		X		X		X		
		Asignación de tareas.	X		X		X		X		
			X		X		X		X		

9



Dirección	Ejecución de responsabilidades.	La designación de los jefes o responsables es democrática y sustentada en la meritocracia.	X		X		X		X			
	Ejecución de las tareas.	Existe coordinación entre los responsables respecto a la ejecución de actividades institucionales.	X		X		X		X			
		La comunicación que se desarrolla en la institución es clara, fluida y flexible.	X		X		X		X			
		Los responsables otorgan incentivos como estrategia para el incremento del rendimiento laboral.	X		X		X		X			
	Control	Control y corrección de la ejecución de las responsabilidades.	El responsable o responsables de la institución demuestra un liderazgo eficiente.	X		X		X		X		
		Se aplican correctamente los planes de mejora en la institución.	Se evalúa a los responsables de las diversas actividades de la institución y se comunica los resultados.	X		X		X		X		
Control y corrección de la ejecución de las tareas.		Se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas.	X		X		X		X			
Justicia organizacional	Justicia distributiva	Se realiza oportunamente el monitoreo y evaluación de los trabajadores.	X		X		X		X			
		Las acciones disciplinarias tomadas por los responsables son coherentes con las normas.	X		X		X		X			
			X		X		X		X			
	Justicia procedimental	Horario de trabajo justo.	Las recompensas o incentivos que recibe indican el esfuerzo realizado en sus actividades laborales.	X		X		X		X		
		Remuneraciones y recompensas justas.	Las actividades que realizan son más de lo que usted debería hacer de acuerdo a sus funciones.	X		X		X		X		
		Carga laboral justa.	Recibe los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades.	X		X		X		X		
Justicia procedimental	Decisiones imparciales.	El sueldo que percibe tiene relación con las funciones que usted realiza dentro de la institución.	X		X		X		X			
	Respeto a las opiniones en la toma de decisiones.	Expresa su opinión y sentimientos en el desarrollo de las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.	X		X		X		X			
		Su opinión influye en las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que le involucran y en la distribución de recursos y actividades.	X		X		X		X			

10

		Los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se desarrollan de manera justa.	X	X	X	X	
Observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.		Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se sustentan en informaciones exactas y verdaderas.	X	X	X	X	
		Le es posible reclamar las recompensas o incentivos que le corresponden a partir del logro de los objetivos.	X	X	X	X	
		Los procedimientos o políticas para dar recompensas o incentivos se han basado en estándares éticos y morales.	X	X	X	X	
			X	X	X	X	
Justicia interpersonal	Trato con cortesía	Recibe un trato cortés de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X	
		Recibe un trato digno de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X	
Justicia interpersonal	Trato con respeto	Recibe un trato respetuoso de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X	
		El responsable de la institución evita hacer comentarios inapropiados contra su persona.	X	X	X	X	
Justicia informativa	Información sobre los procedimientos.	El responsable de la institución muestra una comunicación sincera.	X	X	X	X	
		El responsable de la institución le da una explicación detallada sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X	
	Explicación sobre los procedimientos adoptados Comunicación oportuna.	El responsable de la institución le explica de forma razonable sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X	
		El responsable de la institución muestra una comunicación oportuna.	X	X	X	X	
		El responsable de la institución adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno.	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. José Luis Díaz Llanos

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR  
DNI: 80644232

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

### 3. TESISISTA:

Br.: Acopaico Ramirez, Grace Delicia

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Dr. José Luis Díaz Llanos  
DNI: 80644232

Chiclayo, 04 de julio de 2022

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DIAZ LLANOS
Nombres	JOSE LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	80644232

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretaria General	TOMASA VALLEJOS SOSA
Director	MANUEL RAMON MILLONES CHUMAN

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DERECHO CON MENCION EN CIENCIAS PENALES
Fecha de Expedición	11/11/15
Resolución/Acta	533-2015-CU
Diploma	A1872865
Fecha Matrícula	05/07/2008
Fecha Egreso	18/07/2010

Fecha de emisión de la constancia:  
11 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000860495

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 11/08/2022 19:54:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Dirección	Ejecución de responsabilidades.	La designación de los jefes o responsables es democrática y sustentada en la meritocracia.	X	X	X	X		
		Existe coordinación entre los responsables respecto a la ejecución de actividades institucionales.	X	X	X	X		
	Ejecución de las tareas.	La comunicación que se desarrolla en la institución es lineal, fluida y flexible.	X	X	X	X		
		Los responsables entregan incentivos como estrategia para el incremento del rendimiento laboral.	X	X	X	X		
		El responsable o responsables de la institución demuestra un liderazgo eficiente.	X	X	X	X		
		Se aplican correctamente los planes de mejora en la institución.	X	X	X	X		
	Control	Control y corrección de la ejecución de las responsabilidades.	Se evalúa a los responsables de las diversas actividades de la institución y se comunica los resultados.	X	X	X	X	
			Se realizan oportunamente las actividades y acciones correctivas.	X	X	X	X	
		Control y corrección de la ejecución de las tareas.	Se realiza oportunamente el monitoreo y evaluación de los trabajadores.	X	X	X	X	
			Las acciones disciplinarias tomadas por los responsables son coherentes con las normas.	X	X	X	X	
Justicia organizacional	Justicia distributiva	Horario de trabajo justo.	X	X	X	X		
		Las recompensas o incentivos que recibe indican el esfuerzo realizado en sus actividades laborales.	X	X	X	X		
	Remuneraciones y recompensas justas.	Las actividades que realizan son más de lo que usted debería hacer de acuerdo a sus funciones.	X	X	X	X		
		Recibe los recursos materiales necesarios para la realización de sus actividades.	X	X	X	X		
	Justicia procedimental	Carga laboral justa.	El sueldo que percibe tiene relación con las funciones que usted realiza dentro de la institución.	X	X	X	X	
			Decisiones imparciales.	Expresa su opinión y sentimientos en el desarrollo de las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que lo involucran y en la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X
Respeto a las opiniones en la toma de decisiones	Respeto a las opiniones en la toma de decisiones	Su opinión influye en las políticas o procedimientos para la toma de decisiones que lo involucran y en la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X		
		Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones que involucran al trabajador y la distribución de recursos y actividades son coherentes.	X	X	X	X		

Justicia interpersonal	Observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.	Los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se desarrollan de manera justa.	X	X	X	X		
		Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se sustentan en informaciones exactas y verdaderas.	X	X	X	X		
		Le es posible reclamar las recompensas o incentivos que le corresponden a partir del logro de los objetivos.	X	X	X	X		
		Los procedimientos o políticas para dar recompensas o incentivos se han basado en estándares éticos y morales.	X	X	X	X		
	Trato con cortesía	Recibe un trato cortés de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X		
		Recibe un trato digno de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X		
	Trato con respeto	Recibe un trato respetuoso de parte del responsable de la institución.	X	X	X	X		
		El responsable de la institución evita hacer comentarios inapropiados contra su persona.	X	X	X	X		
	Justicia informativa	Información sobre los procedimientos.	El responsable de la institución muestra una comunicación sincera.	X	X	X	X	
			El responsable de la institución le da una explicación detallada sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X	
Explicación sobre los procedimientos adoptados		El responsable de la institución le explica de forma razonable sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	X	X	X	X		
		Comunicación oportuna.	El responsable de la institución muestra una comunicación oportuna.	X	X	X	X	
		El responsable de la institución adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno.	X	X	X	X		

Justicia interpersonal	Observación de las necesidades y derechos en la toma de decisiones.	Los procedimientos o políticas que se están aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se desarrollan de manera justa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Los procedimientos o políticas que se vienen aplicando para la toma de decisiones y la distribución de recursos y actividades se sustentan en informaciones exactas y verdaderas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Le es posible reclamar las recompensas o incentivos que le corresponden a partir del logro de los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Los procedimientos o políticas para dar recompensas o incentivos se han basado en estándares éticos y morales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trato con cortesía	Recibe un trato cortés de parte del responsable de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Recibe un trato digno de parte del responsable de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trato con respeto	Recibe un trato respetuoso de parte del responsable de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	El responsable de la institución evita hacer comentarios inapropiados contra su persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Justicia informativa	Información sobre los procedimientos.	El responsable de la institución muestra una comunicación sincera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		El responsable de la institución le da una explicación detallada sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Explicación sobre los procedimientos adoptados Comunicación oportuna.	El responsable de la institución le explica de forma razonable sobre las políticas o procedimientos que se adoptan en torno a usted y la distribución de recursos y actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El responsable de la institución muestra una comunicación oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El responsable de la institución adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre gestión administrativa y justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.

**3. TESISISTA:**

Br.: Acopaico Ramirez, Grace Delicia

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales  
CLAD - 18348

Chiclayo, 04 de julio de 2022

Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

DNI: 41418490

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTAÑEDA GONZALES**  
Nombres **JAIME LARAMIE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **41418490**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **11/10/21**  
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**  
Diploma **052-129801**  
Fecha Matrícula **04/08/2018**  
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
09 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000856687

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 09/08/2022 23:24:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27289 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Análisis de confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

### Anexo 4 B: confiabilidad del cuestionario de Justicia organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	20

## Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO/DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas?</p> <p>Problemas Específicos P1: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas? P2: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas? P3: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas? P4: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas?</p>	<p>Objetivo general Evaluar la relación entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de la región Amazonas.</p> <p>Objetivos específicos Obj. 1 Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia distributiva en una institución pública de la región Amazonas. Obj. 2 Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia procedimental en una institución pública de la región Amazonas. Obj. 3 Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia interpersonal en una institución pública de la región Amazonas. Obj. 4 Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la justicia informativa en una institución pública de la región Amazonas.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia organizacional en una institución pública de Amazonas.</p> <p>Hipótesis específicas H.1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia distributiva en una institución pública de Amazonas. H.2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia procedimental en una institución pública de Amazonas. H.3: Existe relación significativa entre la relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia interpersonal en una institución pública de Amazonas. H.4 Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la justicia informativa en una institución pública de Amazonas.</p>	<p>VI: Gestión administrativa</p> <p>VD: Justicia organizacional</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización Dirección Control</p> <p>Justicia distributiva Justicia de procedimental Justicia interpersonal Justicia informativa</p>	<p>Población Está conformada por todos los colaboradores de una institución pública de Amazonas, que aplicando los criterios de inclusión, como años de experiencia mayor a un año en labores administrativas y accesibilidad se identifica a 50 colaboradores.</p> <p>Muestra 50 colaboradores de una institución pública de la región Amazonas</p>	<p>Básica</p> <p>Descriptiva correlacional No experimental</p>	<p>Técnica (Encuesta)</p> <p>Instrumento (Cuestionario)</p>

Nota, elaborado por la autora

**Evidencias de la aplicación del instrumento: cuestionario**



