

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**La percepción de la justicia organizacional en los docentes de
una universidad privada, 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios internacionales

Autor:

Jhonatan Jim Adolfo Alvarez Portal
Karen Noemi Alarcon Maravi

Asesor:

Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

Lima, 21 de Julio del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Ricardo Elías Jarama Soto, de la Facultad de Ciencias Empresariales,
Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“La percepción de la justicia organizacional en los docentes de una universidad privada, 2020”** constituye la memoria que presentan los estudiantes Alvarez Portal Jhonatan Jim Adolfo y Alarcon Maravi Karen Noemi para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de diciembre del año 2020.



Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 21 días.... días del mes de.....julio.....del año 2020.... siendo las 09:30 horas, se reunieron en la Sala Virtual Zoom, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: ... Mg. Karina Elizabeth Paredes Abanto..., el secretario:Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro y el miembro: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto y el asesor..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "La percepción de la justicia organizacional en los docentes de una Universidad Privada, 2020"

de los estudiantes: a)... Alarcon Maravi, Karen Noemi....b) Alvarez Portal, Jhonatan Jim conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Administración y Negocios Internacionales.....con-mención-en.....

El Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (la) / (los) (las) candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Alarcon Maravi, Karen Noemi.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Alvarez Portal, Jhonatan Jim.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los (las) / (al) (a la) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Índice

1. Introducción	7
2. Revisión de la literatura	10
2.1. Justicia organizacional	10
2.1.1. Justicia Distributiva	11
2.1.2. Justicia Procedimental	12
2.1.3. Justicia Interpersonal	13
2.1.4. Justicia Informativa	14
3. Método	14
3.1. Diseño	14
3.2. Muestra población.....	15
3.3. Procedimiento de recolección de datos.....	15
3.4. Instrumento	15
4. Resultados	16
5. Discusión.....	20
6. Referencias.....	23

La percepción de la justicia organizacional en los docentes de una universidad privada, 2020

The perception of organizational justice in the teachers of a private university, 2020

Jhonatan Jim Adolfo Alvarez Portal ^a, Karen Noemi Alarcon Maravi^b

aEscuela Académica de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Carretera Central Km 19.5 Lurigancho, Lima, Perú bEscuela Académica de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

Resumen

El objetivo de este trabajo es determinar el nivel de percepción de la justicia organizacional en los docentes de una universidad privada. El estudio es de nivel descriptivo de diseño no experimental y de corte transversal. Para medir la percepción de la justicia organizacional en una muestra de 50 trabajadores se utilizó el instrumento de Colquitt (2001) traducido por Omar (2006) que consta de las dimensiones: justicia procedimental, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informacional, con una consistencia interna aceptable de $\alpha = 0.89$ para la totalidad del instrumento y un KMO de .599. Para obtener los resultados se aplicó estadística de medida central. Respecto a las características demográficas de los colaboradores, se encontró la mayoría es de género femenino y que son menores de 30 años edad, así mismo la mayoría tiene menos de 5 años trabajando en la institución. Tanto la justicia organizacional como sus dimensiones fueron percibidas en un nivel regular esto implica que los docentes ven que las personas responsables de implementar, aplicar y comunicar las normas y procedimientos, son justos y que las explicaciones que ellos brindan hacen que al momento de ejecutar dichas normas y procedimientos estos se vean reflejados en los resultados. Además, los docentes valoran respecto a la dimensión de justicia procedimental, que los procedimientos no solo son ejecutables sino también mejorables y que ellos pueden aportar a dichas mejoras; en la dimensión justicia distributiva, aprecian

que sus desempeños se ven reflejados en los logros obtenidos por la organización; en la dimensión justicia interpersonal, pueden notar que las personas responsables implementan los procedimientos de una manera clara y fácil de cumplir; y por último en cuanto a la justicia informativa perciben que los jefes inmediatos no solo entregan información franca y real, sino también que los comentarios que hacen para con ellos no es de manera negativa ni inadecuadas.

Palabras clave: justicia organizacional; justicia procedimental; justicia distributiva; justicia interpersonal; justicia informativa.

Abstract

The objective of this work is to determine the level of perception of organizational justice in the teachers of a private university. The study is descriptive level of non-experimental design and cross-sectional. To measure the perception of organizational justice in a sample of 50 workers, the Colquitt (2001) instrument translated by Omar (2006) was used, which consists of the dimensions: procedural justice, distributive justice, interpersonal justice and informational justice, with consistency Internal acceptable of $\alpha = 0.89$ for the entire instrument and a KMO of .599. To obtain the results, central measurement statistics were applied. Regarding the demographic characteristics of the collaborators, it was found that the majority are female and that they are under 30 years of age, and the majority are less than 5 years old working in the institution. Both organizational justice and its dimensions were perceived at a regular level, this implies that teachers see that the people responsible for implementing, applying and communicating the rules and procedures are fair and that the explanations they provide mean that when executing said These rules and

procedures are reflected in the results. In addition, teachers value, regarding the procedural justice dimension, that the procedures are not only executable but also improvable and that they can contribute to such improvements; in the distributive justice dimension, they appreciate that their performance is reflected in the achievements of the organization; In the interpersonal justice dimension, they can notice that the responsible persons implement the procedures in a clear and easy way to comply; and lastly, regarding informational justice, they perceive that the immediate bosses not only provide frank and real information, but also that the comments they make towards them are not negative or inappropriate.

Key words: organizational justice; procedural justice; distributive justice; interpersonal justice; informational justice.

1. Introducción

Las organizaciones cambian constantemente con el pasar del tiempo y junto a ellas también el contexto en distintas situaciones tales como la globalización, desempleos, variaciones en la economía, etc. Los cuales llevaron a que la toma de decisiones sea más dinámica, haciendo ajustes en el trabajo y por consiguiente a los trabajadores (Fierro, 2016). La justicia es un tema que es pedido por la totalidad del mundo y que, a su vez, se intenta practicar en la vida diaria con la sociedad. En teoría, la equidad social se observará cuando la conducta del individuo sea percibida sin que se halle alguna diferencia, de manera que todos estén satisfechos (Condoy, 2015).

En la presente investigación se abordó la percepción de justicia organizacional, el cual es un tema de suma importancia en las organizaciones, puesto que, en la actualidad, el factor humano es considerado como un pilar clave para el desarrollo de cada organización pues los colaboradores son considerados como clientes internos y por tanto socios estratégicos (Querevalú, 2019).

La variable justicia organizacional se observará en 50 colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Lima – Perú. Los resultados serán presentados a dicha organización para que se pueda hacer uso de ellos y así implementar estrategias que puedan ayudar a mejorar la percepción de la justicia organizacional por parte de los colaboradores.

La percepción de la variable justicia organizacional en los colaboradores de la organización se analizará mediante un estudio descriptivo de diseño no experimental transversal.

La presente investigación beneficiará a dicha universidad mediante el conocimiento del nivel de justicia organizacional percibido por 50 docentes a quienes se aplicará un cuestionario y el análisis de los datos corresponderá a un estudio descriptivo de diseño no experimental, trasversal.

Según Beltran, Cardona, Góngora, Mesa, & Sandoval (2016) en su estudio aplicado a 125 empleados hombres y mujeres de los talleres autorizados Dinissan, Bogotá, se encontró que la justicia interpersonal, distributiva, y procedimental fueron percibidas como favorable dentro de los trabajadores; además, la justicia interpersonal, distributiva, y procedimental se relaciona con la justicia informacional. Además,

Querevalú (2019) en su estudio aplicado a 40 individuos entre mujeres y hombres de la empresa municipal Santiago de Surco S.A. en el año 2017, tuvieron como resultado que los colaboradores presentan una tendencia media alta en lo que respecta a percepción de justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa; con 55%, 57%, 58% y 75% respectivamente. También existen diversas investigaciones sobre justicia organizacional que relacionan con otras variables como satisfacción laboral, compromiso laboral, etc.

Existen otros estudios sobre justicia organizacional y compromiso organizacional y también estudios de validación el instrumento utilizado para sus evaluaciones, los cuales fueron abordados por Hurtado (2014), en su estudio realizado en 110 docentes de una universidad privada de Bogotá, encontró que la percepción favorable del compromiso organizacional favorece la satisfacción laboral de manera significativa. Y el estudio que fue donde el instrumento fue validado por Rodríguez, Martínez, & Sánchez (2015) quienes realizaron su estudio en 383 empleados(as) de diversos sectores laborales de Puerto Rico en el que evaluaron las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC) obteniendo una buena confiabilidad del instrumento y de sus factores: procedimental, distributiva, interpersonal e informacional.

En otras investigaciones realizadas sobre la justicia organizacional, se ha utilizado el instrumento de Niehoff & Moorman (1993) (con 3 dimensiones), sin embargo, el presente trabajo medirá la variable mediante el instrumento de Colquitt (2001) (con 4 dimensiones). Además, está enfocado a docentes de una universidad privada de la ciudad de Lima.

El objetivo es determinar el nivel de percepción de justicia organizacional que tienen los docentes de dicha universidad. Así también, de sus dimensiones las cuales son: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional.

2. Revisión de la literatura

2.1. Justicia organizacional

La justicia organizacional se entiende como las impresiones que los trabajadores de cierta organización tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto.

Según Omar (2006), la justicia organizacional se refiere a las percepciones que los empleadores tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen. Esta misma surge cuando se asignan recursos a los trabajadores, por ejemplo, proporcionar un salario equitativo y justo para ellos (Patlán, Herrera, Torres, & Hernández, 2014), que para Montejano (1978), la justicia en sentido propio y estricto, es un hábito del alma, una voluntad que se propone un obrar justo y que persevera en ese propósito. Por ello, según Patlán et al. (2014), la justicia es el conjunto de decisiones y prácticas organizacionales percibidas como inequitativas e injustas provocan múltiples sentimientos, emociones, reacciones, comportamiento y resultados negativos de parte de los trabajadores, por lo que los juicios de inequidad son motivadores potentes (Adams, 1965).

Según Nimmo (2018), el concepto de justicia más aceptado se describe en el libro “La República” de Platón y plantea que un hombre justo es aquél que está en el lugar correcto, haciendo su mayor esfuerzo y dando el equivalente de lo que ha recibido. La justicia organizacional está altamente relacionada con la teoría de la equidad, la cual

dice que, si los niveles de comparación no son iguales, el individuo puede estar motivado para involucrarse en conductas que puedan restablecer la percepción cognitiva de la igualdad (Viswesvaran & S. Ones, 2002). Por su parte, Alcover de la Hera, Moriano, Segovia, & Cantisano (2012) indican que la justicia organizacional permite identificar cómo se sienten los empleados por el trato que reciben en su organización, y especifican que los trabajadores tienden a actuar de forma recíproca, trabajando y colaborando siempre y cuando sientan que son tratados de manera justa.

2.1.1. Justicia Distributiva

La dimensión justicia distributiva se entiende como la retribución monetaria que un trabajador percibe por sus horas laboradas o como la percepción de cantidades de recompensas, esta influye en el comportamiento que tienen las personas dentro de una organización.

Según Robbins & Judge (2009), la importancia de la justicia distributiva radica en la cantidad monetaria recibida relacionada con lo que deberían pagar y esta debe ser asignada de manera igualitaria (Niehoff & Moorman, 1993), ya que los trabajadores sienten preocupación por si recibieron o no lo justo (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007), este como principal resultado del sentimiento de falta de lo equitativo (Folger, 1977). Además, Villa (2015) refiere que las personas hacen percepciones de equidad en base a sus salarios, beneficios, ajustes y despidos.

Chiavenato (2009) afirma que la justicia distributiva es la manera en la que los trabajadores perciben las recompensas que otorga la organización, también se toma en cuenta la creencia de que todos los individuos deberían recibir lo que merecen (Luthans, 2011). Por otro lado, Mladinic & Isla (2002), sostienen que cada persona debe tener la

misma oportunidad de acceder a una recompensa, y que, además está relacionado al contenido de las distribuciones en base a resultados alcanzados (Rodriguez, Martinez, & Salanova, 2014). Además, se dice que la justicia distributiva es percibida también por las cantidades y asignación de recompensas entre los propios trabajadores (Robbins & Judge, 2009).

Chiavenato (2009) también asegura que la justicia distributiva tiene influencia en la satisfacción de las personas, y esto se ve reflejado en el comportamiento que muestran las personas dentro de la organización, relacionada con las percepciones de equidad en base a las recompensas y contribuciones a la organización y entre ellos (Villa, 2015). Además, estas recompensas deben ser otorgadas de acuerdo con la necesidad que posee cada individuo (Mladinic & Isla, 2002), ahí se verá cómo reaccionan las personas en cuanto al nivel de recompensas que les son otorgados por parte de la organización (Sweeney & McFarlin, 1993).

2.1.2. Justicia Procedimental

La dimensión justicia procedimental hace referencia a políticas que maneja la empresa, la manera equitativa en la que la aplican y el involucramiento de las personas dentro de la organización.

Según Arboleda (2009), la justicia procedimental se percibe en base a las normas y procedimientos que siguen los trabajadores en su área laboral, esta va relacionada a la manera de tomar decisiones en base a las asignaciones (Konovsky, 2000).

Soto (2018), refiere que existen juicios que hacen referencia a la equidad con la que las organizaciones suelen emplear sus propios criterios y procedimientos al momento de tomar decisiones, estos son vistos justos cuando se permite que los participantes ejerzan control sobre algún procedimiento (Kulik, Lind, Ambrose, & MacCoun, 1996).

Por otro lado, Tyler (1987) afirma que las personas se sienten mejor tratadas cuando se les da una voz más alta, o sea que lo que dicen influye en lo que los altos mandos deciden.

2.1.3. Justicia Interpersonal

Según los autores Rodriguez et al. (2014), la justicia interpersonal se refieren a la sensibilidad social. Así también al grado en que las personas sienten como son tratados, ya que se considera que la sensibilidad puede hacer sentirse mejor a las personas (Mladinic & Isla, 2002). Esta dimensión hace mención a la percepción de la calidad de relación que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los procedimientos de distribución (Chávarry, 2017). La justicia interpersonal (o interaccional), es aquella que está referida a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que reciben los trabajadores de una organización por parte de la autoridad que establece los procedimientos de distribución (Guevara, 2016). La noción de justicia interpersonal llevada al plano de la discapacidad implica el cuestionamiento de las prácticas relacionales cotidianas fundamentadas en estereotipos, prejuicios y emociones negativas que favorecen e impulsan conductas específicas de exclusión y estigmatización (Peña-Ochoa & Duran Palacio, 2016). Este tipo de justicia organizacional se centra en el trato interpersonal entre el supervisor y el subordinado, en términos de trato justo y equitativo (Patlán, Martinez, & Hernández, 2012).

2.1.4. Justicia Informativa

La justicia informativa se refiere a lo racional de las decisiones tomadas por los supervisores (Rodríguez et al., 2014). Por su parte Mladinic & Isla (2002), se centra también en las explicaciones que se le entregan a los individuos de la organización. Lo cual sugiere un reto a la creatividad de las empresas y a la diversificación de sus procesos de comunicación (Peña-Ochoa & Duran Palacio, 2016). La información que recibe una persona en su organización sobre la manera como debe hacer su trabajo, las expectativas que tiene la organización sobre el mismo, la percepción de su desempeño, los conductos regulares, las normas, políticas y procedimientos, entre otros, determina en gran medida la calidad de su trabajo (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2010). Además, la justicia informativa, es aquella que alude a los juicios relacionados con la posibilidad de recibir información clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas, de parte de personas con autoridad (Peña-Ochoa & Duran Palacio, 2016). También está referida a la percepción sobre la calidad de la información que reciben los trabajadores de una organización por la autoridad correspondiente (Guevara, 2016). Además, está estrechamente ligado a la facilitación de apoyos en personas con alguna discapacidad para que puedan acceder a esta información (Peña-Ochoa & Duran Palacio, 2016).

3. Método

3.1. Diseño

El diseño de este trabajo de investigación corresponde a un estudio no experimental y transversal. Según Hernández, Fernández, & Baptista (1997), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es

observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2. Muestra población

El estudio se realizará en una universidad privada con sede en Lima a 60 docentes. La muestra fue determinada por conveniencia. Según Salinas (2004), el muestreo por conveniencia es en otras palabras el muestreo no probabilístico y, su único requisito es cumplir con la cuota del número requerido de sujetos o unidades a observar. Por otro lado, Otzen & Manterola (2017) mencionan que la muestra por conveniencia es la que permite seleccionar los casos que son accesibles y que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

Para el análisis de los datos se utilizará tablas descriptivas de frecuencia y tendencias centrales. Además, se aplicará algunos coeficientes para establecer asociación entre justicia organizacional y algunas variables demográficas. Para el procesamiento de datos se utilizará el software SPSS.

3.4. Instrumento

Para la recopilación de datos de la percepción de justicia organizacional se aplicará el instrumento de Colquitt (2001) que fue adaptado al español por Omar (2006). La variable consta de 4 dimensiones y 20 preguntas: justicia procedimental conformada por 7 preguntas, justicia distributiva conformada por 4 preguntas, justicia

interpersonal conformada por 4 preguntas y justicia informacional conformado por 5 preguntas. Utiliza la escala de Likert 5 puntos: 5 Siempre, 4 Casi siempre, 3 Algunas veces, 2 Muy pocas veces y 1 Nunca. Este cuestionario fue utilizado por Hurtado (2014) en 110 docentes de una universidad privada de Bogotá, obteniendo un $\alpha = 0.89$ en el cual todos los ítems presentaron correlaciones. Otro de estos trabajos es el de Arias (2017) la investigación se basó en una muestra de 81 encuestados, obteniendo un $\alpha = 0.89$ en el cual todos los ítems presentaron correlaciones. La prueba piloto para evaluar la consistencia interna del instrumento tuvo como resultado un Alpha de Cronbach de 0.89 y un KMO de .599 en 50 docentes de la universidad privada.

4. Resultados

En la Tabla 1 se muestra las características demográficas de los docentes de la universidad privada. La mayoría es de género femenino (56%). El 46% de los docentes tiene menos de 5 años trabajando en la universidad, dado que el 40% es menor a 30 años.

Tabla 1
Resultados demográficos de los docentes de una universidad

		Media	Recuento	%
Edad Promedio		36		
SEXO	Femenino		28	56,0%
	Masculino		22	44,0%
Edad_1	Menores de 30		20	40,0%
	De 30 a 35 años		8	16,0%
	De 36 a 40 años		10	20,0%
	Mayores de 40 años		12	24,0%
	Total		50	100,0%
Tiempo_1	menor a 5 años		23	46,0%

Entre 5 a 13 años	22	44,0%
Entre 14 a 20 años	4	8,0%
mayor a 20 años	1	2,0%
Total	50	100,0%

En la Tabla 2 se observa las percepciones de los participantes por preguntas de acuerdo a las dimensiones. Los docentes aprecian que la universidad privada, mediante los responsables, les informen de los procedimientos a realizar en el momento oportuno (2.70), permitiendo que el docente pueda realizar un cambio a dichos procedimientos y normas que se establecen para lograr buenos resultados (2.66). En parte, los docentes afirman que sus procedimientos empleados sumado a su desempeño se ven reflejados en la obtención de logros que la universidad privada consigue (1.88), siendo también que sus resultados obtenidos por cada uno de ellos se justifiquen cuando se cumplen los procedimientos (1.68) y resaltan los fundamentos de las normas y desempeños en sus valores éticos y morales (1.50). Por otro lado, afirman que las explicaciones que brindan los responsables de los procedimientos que se adopten en la universidad tienen una facilidad de entendimiento (2.50) y que esto da como resultado que los docentes tengan una buena impresión del tipo de comunicación que usan los responsables de los procedimientos (2.36). En el aspecto informacional, los docentes que mantienen una buena relación con su jefe, dado que estos se abstienen de realizar comentarios inadecuados sobre los docentes (2.32), sienten también que los responsables de implementar los procedimientos son francos al comunicarse con ellos (2.12) y que la información brindada es correcta (1.80) y justa (1.88) sobre las normas y procedimientos que se aplican dentro de la universidad privada.

Tabla 2
Nivel de percepción por pregunta de acuerdo a sus dimensiones

		Media	Desviación estándar
Justicia procedimental	¿Los resultados alcanzados por usted, reflejan el esfuerzo que Ud. Pone en su trabajo?	1,32	,47
	¿Su jefe lo trata a usted con respeto?	1,28	,61
	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma consistente?	1,84	,68
	¿Las personas responsables de implementar los procedimientos le ofrecen explicaciones razonables sobre los procedimientos en la universidad?	2,28	,95
	¿Ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en la Universidad?	2,66	1,06
	¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con usted en los momentos oportunos?	2,70	,79
	¿Ha podido usted expresar, al interior de su facultad, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?	2,36	,90
Promedio			2,06
Justicia distributiva	¿Se justifican los resultados que usted obtiene, considerando su desempeño?	1,68	,59
	¿Las normas y procedimientos que se aplican en la Universidad se fundamentan en valores éticos y morales?	1,50	,65
	¿Los resultados que usted obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que usted hace?	1,34	,48
	¿Ha tenido usted influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?	1,88	,87
Promedio			1,60
Justicia interpersonal	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?	2,50	,91
	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?	2,36	,94
	¿Su jefe lo trata a usted con cortesía?	1,32	,68
	¿Su jefe lo trata a usted con dignidad?	1,40	,70
Promedio			1,90
Justicia informacional	¿Las normas y procedimientos aplicados en la Facultad se basan en información correcta?	1,80	,76
	¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre usted?	2,32	1,43

¿Los resultados que usted obtiene reflejan la contribución que usted hace a la facultad?	1,58	,50
¿Las normas y procedimientos aplicados en la Universidad son justos?	1,88	,72
¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuando se comunica con usted?	2,12	,90
Promedio		1,94

La Tabla 3 evidencia el nivel de la percepción sobre la variable justicia organizacional y sus dimensiones. Los docentes de la universidad privada perciben en un nivel regular la justicia organizacional (64%) como una actividad que involucra el esfuerzo, pero de manera planificada. También, perciben, la dimensión de justicia procedimental y justicia distributiva en un nivel moderado, es decir la mayoría (66%) lo consideran favorable. De igual forma, las dimensiones de justicia informativa y justicia interpersonal son percibidas en nivel moderado (64% y 58%, respectivamente).

Tabla 3
Nivel de percepciones de la variable justicia organizacional y sus dimensiones

		Recuento	%
D1: justicia procedimental	Bajo	5	10,0%
	Regular	33	66,0%
	Alto	12	24,0%
D2: justicia distributiva	Bajo	10	20,0%
	Regular	33	66,0%
	Alto	7	14,0%
D3: justicia informativa	Bajo	8	16,0%
	Regular	32	64,0%
	Alto	10	20,0%
D4: justicia interpersonal	Bajo	10	20,0%
	Regular	29	58,0%
	Alto	11	22,0%
V: justicia organizacional	Bajo	7	14,0%
	Regular	32	64,0%
	Alto	11	22,0%

5. Discusión

La presente investigación determinó que la justicia organizacional es percibida de manera positiva por la mayoría de docentes de una universidad privada. Entre las dimensiones, las que fueron mejor valoradas fueron justicia procedimental y justicia distributiva.

Se encontró que la justicia organizacional es percibida en un nivel regular por el 64% de los docentes de una universidad privada, de acuerdo a Chávarry (2017), quien obtuvo un 55% como percepción alta de la variable por los colaboradores de la empresa municipal Santiago de Surco S.A. Por lo tanto, en todos los casos la mayoría de involucrados perciben la justicia organizacional como un factor importante para el desarrollo empresarial u organizacional, confirmado por Hurtado (2014), al destacar que la justicia organizacional influye en la satisfacción de los trabajadores dentro de las organizaciones, puesto a que es la manera en que los trabajadores aprecian la toma de decisiones de los altos mandos (Quezada, 2016). Por otro lado, Soto (2018) encuentra que la justicia organizacional tiene relación significativa con la cultura organizacional.

También se encontró que la percepción de justicia organizacional puede ser de manera negativa debido a la manera en que los altos mandos dirigen a la organización (Soto 2018).

Con respecto al instrumento de Colquitt (2001), Villa (2015) muestra que, mediante su análisis aplicado al cuestionario, las dimensiones no se agruparon de la

manera esperada y propone reevaluar y medir con un cuestionario con 3 dimensiones, usado por Infante (2015).

En la dimensión justicia procedimental que conforma parte de la variable justicia organizacional se percibió en un nivel regular por el 66% del personal docente de una universidad privada. De acuerdo con Querevalú (2019), se obtuvo una percepción media por el 58% por los colaboradores de la empresa municipal Santiago de Surco S.A. Por lo tanto, en todos los casos la mayoría de los involucrados perciben a la justicia procedimental como un factor importante en el desarrollo de la organización debido a que esta hace referencia a la justicia de los medios utilizados para determinar las distribuciones (Rodríguez et al., 2014).

Para la dimensión justicia distributiva se determinó que el nivel de percepción que tuvo también fue regular por el 66% del personal docente de una universidad privada. Acorde con Condoy (2015) se obtuvo que el 80% de trabajadores percibieron un nivel bajo en el Banco nacional de Fomento. Por lo tanto, podemos decir que la justicia distributiva también es un factor determinante en una empresa puesto a que esta es la forma en que los trabajadores perciben la equidad en la distribución de réditos o resultados de la organización (Villa, 2015).

En cuanto a la dimensión justicia informacional se determinó que el nivel de percepción que se mostró fue regular por el 64% del personal docente de una universidad privada. Conforme a Guevara (2016) se muestra que la justicia organizacional es la segunda dimensión con promedio más alto percibida por el Banco de la Nación del Perú, agencia Trujillo. Por ello, se dice que dicha dimensión repercute ya sea de manera positiva o negativa, de acuerdo a las percepciones de los juicios

relacionados con la posibilidad de recibir información clara, oportuna y suficiente sobre procedimientos, normas y políticas (Peña-Ochoa & Duran Palacio, 2016).

Para la dimensión justicia interpersonal se determinó que el nivel percibido fue regular por el 58% del personal docente de una universidad privada. De acuerdo a Querevalú (2019), se obtuvo una percepción en nivel alto por el 75% de los colaboradores de la empresa municipal Santiago de Surco S.A. al igual que la línea, de negocios talleres autorizados Dinissan Bogotá quienes también obtuvieron un nivel alto en dicha dimensión con una media de 84,6 (Beltran et al., 2016). Es por eso que, decimos que la justicia interpersonal es aquella que se refiere a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que dan las autoridades que establecen los procedimientos de distribución a los trabajadores de una organización (Guevara, 2016).

A continuación, se mencionan algunas limitaciones que se detectaron al momento de realizar el estudio los cuales puedan ser considerados en futuros estudios similares. La muestra pudo haber tenido con una mayor participación de los docentes, pero los tiempos con los que ellos contaban dentro de la institución eran limitados, a pesar de eso la confiabilidad del instrumento fue aceptable. En la discusión se puede evidenciar que son pocos los estudios enfocados a docentes de entidades educativas y que en el Perú es la primera vez que se usa este instrumento elaborado por Colquitt (2001). Para comparar los resultados de la variable y algunas dimensiones se contó con estudios cuyas poblaciones son en algunos casos diferentes a la del presente estudio.

En conclusión, los procesos organizacionales pueden ser percibidos de manera justa o injusta por el personal docente y de esto dependerá la actitud que presenten en su trabajo e influenciará directamente en el desempeño que le pongan al mismo, es por ello que la presente investigación determina que, bajo argumentos teóricos y resultados empíricos de percepción de Justicia organizacional de Colquitt (2001), tanto la variable justicia organizacional como sus dimensiones es percibida en un nivel regular por el personal docente en cuestión.

6. Referencias

- Adams, J. . S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alcover de la Hera, C. M., Moriano, J. A., Segovia, A., & Cantisano, G. (2012). *Psicología del trabajo*. España: Librería UNED.
- Arboleda, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de Justicia Organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25(113), 99–122.
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima , ESSALUD , 2017 (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo.
- Beltran, I., Cardona, D., Góngora, L., Mesa, D., & Sandoval, L. (2016). *Percepción de justicia organizacional en la línea de negocios Talleres autorizados Dinissan Bogotá (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Piloto de Colombia.
- Chávarry, A. (2017). *Justicia Organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, Lima - 2017 (Tesis de Maestría)*. Ciencias Empresariales.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Condoy, D. (2015). *Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el banco nacional de fomento (Tesis de Licenciatura)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–49.
- Fierro, L. (2016). *Justicia organizacional en una institución privada de educación superior (Tesis de Maestría)*. Universidad de Chile.
- Folger, R. (1977). Distributive and Procedural Justice : Combined Impact of " Voice " and Improvement on Experienced Inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*,

35(2), 108–119.

- Guevara, M. (2016). Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, agencia trujillo, año 2015. *Revista Ex Cathedra En Negocios*, 1(1), 40–51.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá (Tesis de Maestría)*. Universidad Católica de Colombia.
- Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera (Tesis de Maestría)*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Potosí. Retrieved from <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3366/1/MAD1INF01501.pdf>
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26(3), 489–511. <https://doi.org/10.1177/014920630002600306>
- Kulik, C. T., Lind, E. A., Ambrose, M. L., & MacCoun, R. J. (1996). Understanding Gender Differences in Distributive and Procedural Justice. *Social Justice Research*, 9(4), 351–369. <https://doi.org/10.1007/BF02196990>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence-Based Approach*. United States of America: McGraw-Hill. Retrieved from www.mhhe.com/luthans12e
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *PSYKHE*, 11(2), 171–179.
- Montejano, B. (1978). Justicia y Propiedad. *Revista de La Universidad de Mendoza*, 1, 17–32.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Nimmo, S. (2018). Organizational justice and the psychological contract. *Occupational Medicine*, 68(2), 83–85. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx115>
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo - colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207–217.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227–232.
- Patlán, J., Herrera, R., Torres, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97–120. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71256-2)
- Patlán, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 97–120. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718
- Peña-Ochoa, M., & Duran Palacio, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222. Retrieved from <http://orcid.org/0000-0002-1825-0097>

- Querevalú, P. (2019). *Percepción de justicia organizacional en colaboradores de la empresa municipal Santiago de Surco S.A. en el año 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala (Tesis de Doctorado)*. Universidad Mayor de San Marcos. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5285/Quezada_ac.pdf?sequence=1
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, R. L., Martinez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica, 13*(3), 961–974. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2015). Analisis de las propiedades psicometricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 26*(2), 270–286.
- Salinas, A. (2004). Métodos de Muestreo. *Ciencia AUNL, 7*(001), 121–123.
- Soto, M. (2018). *Justicia y cultura organizacional en los establecimientos de salud del AAHH. Collique, 2018 (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' Evaluations of the "Ends" and the "Means": An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55*(1), 23–40.
- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29*(2), 95–137.
- Tyler, T. R. (1987). Conditions Leading to Value-Expressive Effects in Judgments of Procedural Justice: A Test of Four Models. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(2), 333–344. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.2.333>
- Villa, L. (2015). *Justicia Organizacional en el Poder Judicial chileno: Interés y desafíos en su análisis (Tesis de Magíster)*. Universidad de Chile.
- Viswesvaran, C., & S. Ones, D. (2002). Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Business Ethics, 38*(3), 193–203. <https://doi.org/10.1023/A>

