

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Clima y justicia organizacional en el Hospital Regional Docente de**

**Cajamarca, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y

Negocios Internacionales

**Autoras:**

Karina Chilón Abanto

Noemi Clarivel Llaxa Bolaños

**Asesor:**

Mtro. Víctor Santos Burgos Chávez

Lima, 02 de Setiembre del 2021

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

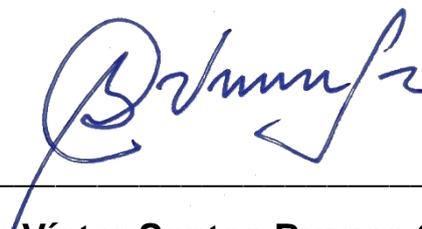
**Mtro. Víctor Santos Burgos Chávez**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **Clima y justicia organizacional en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020** constituye la memoria que presentan las estudiantes **Karina Chilón Abanto y Noemi Clarivel LLaxa Bolaños** para obtener el Título Profesional de Licenciada 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 16 días del mes de setiembre del año 2021.



---

**Mtro. Víctor Santos Burgos Chávez**

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 02 días del mes de setiembre del año 2021 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: *Mtra. Danny Lita Alomia Lozano* el secretario: *Dr. Julio Cesar Rengifo Peña* y como miembro: *Mg. Ricardo Elías Jarama Sota* y el asesor *Mtro. Santos Víctor Burgos Chávez*, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Clima y justicia organizacional en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020”* de la Bachiller:

- a) *Karina Chilón Abando*
- b) *Noemi Clarivel Llaxa Bolanos*

Conducente a la obtención del Título profesional de *Licenciado en Administración y Negocios Internacionales*,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. 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): *Karina Chilón Abando*

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<i>Aprobado</i>	<i>17</i>	<i>B+</i>	<i>Muy bueno</i>	<i>Sobresaliente</i>

Candidato (b): *Noemi Clarivel Llaxa Bolanos*

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<i>Aprobado</i>	<i>17</i>	<i>B+</i>	<i>Muy bueno</i>	<i>Sobresaliente</i>

(\*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)



*Una Institución Adventista*

# Clima y justicia organizacional en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020

Chilón Abanto, Karina<sup>a\*</sup>, Llaxa Bolaños, Noemi Clarivel<sup>a</sup>

<sup>a</sup>EP. Administración y negocios internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida se relacionan el clima organizacional y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020. El estudio es de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. En el estudio participaron 169 trabajadores. Para medir la variable clima organizacional se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL – SP) creada por (Palma, 2004) que contiene 5 dimensiones: realización personal (10 ítems), involucramiento laboral 10, supervisión 10, comunicación 10 y condiciones laborales y 10 ítems en cada dimensión, haciendo un total de 50 ítems. En cuanto a la variable justicia organizacional se utilizó el instrumento creado por los americanos Niehoff & Moorman (1993) con tres dimensiones, justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, con un total de 20 reactivos, la escala Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1. Los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman son de 0.568 que indica que existe una relación directa positiva y moderada, se encontró también que el p valor es igual a 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que manifiesta que es altamente significativa. Se concluye que el clima organizacional se relaciona de manera directa a la justicia organizacional.

*Palabras clave:* justicia organizacional; clima organizacional; hospitales

---

## Abstract

The purpose of this research was to know and describe the relationship between organizational climate and organizational justice of the workers of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, 2020. The study is of a correlational type, non-experimental design and cross-sectional. 169 workers participated in the study. To measure the organizational climate variable, the Work Climate Scale (CL - SP) created by (Palma, 2004) was used, which contains 5 dimensions: personal fulfillment (10 items), work involvement 9, supervision 10, communication (9) and conditions labor and 10 items in each dimension, making a total of 50 items. Regarding the organizational justice variable, the instrument created by the Americans Niehoff & Moorman (1993) was used with three dimensions, distributive justice, procedural justice and interactional justice, with a total of 20 questions, the Likert scale of 5 points Totally agree = 5, Agree = 4, Neither agree nor disagree = 3, Disagree = 2, Totally disagree = 1. The results obtained using Spearman's Rho are 0.568, which indicates that there is a direct positive and moderate relationship, also found that the p value is equal to 0.000 ( $p < 0.05$ ), which shows that it is highly significant. It is concluded that the organizational climate is directly related to organizational justice.

*Keywords:* organizational justice, organizational climate;hospitals

## 1. Introducción

Para un desempeño laboral óptimo, se necesita un clima laboral adecuado. Este enunciado se ha hecho cada vez más relevante hoy en día debido a la alta competitividad que se ha desarrollado entre empresas. Sin embargo, muchos directivos no logran brindar los recursos necesarios para el bienestar de sus colaboradores, aunque “promoverlos” según Cropanzano, Bowen, & Gilliland (2007), dependa de ellos.

El clima laboral, antes un lujo hoy una necesidad, se ha convertido en un factor determinante para

establecer la permanencia de un colaborador en la organización y mejorar la rentabilidad y productividad de una compañía. En este contexto, los colaboradores han empezado a exigir “justicia organizacional” la cual es definida según Greenberg (1987) en Jiménez & Chura (2019) como “las percepciones que tienen las personas sobre la distribución equitativa de recursos, recompensas y beneficios”. Un empleado que no percibe justicia en su centro de labor estará insatisfecho, por lo tanto, los desempeños de este y la productividad se verán afectadas. Sin embargo, cuando son invitados a poder participar en la toma de decisiones, recibir información sobre los acontecimientos importantes del trabajo y recibir retroalimentación de sus acciones, según Ferreira et al. (2006) en Peña & Durán (2016), puede llevar a establecer un vínculo emocional con la organización que favorecerá en un compromiso laboral óptimo y eficiente.

Por lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito estudiar la relación entre el clima y la justicia organizacional. Los resultados obtenidos en la presente investigación serán de mucha ayuda, a la dirección del Hospital Regional Docente de Cajamarca para la toma de decisiones y el desarrollo de mejores estrategias para sus colaboradores.

## **2. Justicia organizacional**

De acuerdo a (Cropanzano et al., 2007b), la justicia fue estudiada desde la antigua Grecia, donde se buscaba determinar lógicamente qué tipo de acciones son realmente justas, lo que hoy en día podría considerarse ética empresarial. Sin embargo, menciona también que en la actualidad los investigadores de las ciencias administrativas “están menos preocupados por lo que es justo y se preocupan más por lo que la gente cree que es justo” es decir, tratan de entender por qué las personas ven ciertos eventos como justos, así como las consecuencias que se derivan de estas evaluaciones. En este sentido, la justicia es un concepto subjetivo y descriptivo en el sentido de que captura lo que los individuos creen que es correcto, en lugar de una realidad objetiva o un código moral prescriptivo. Es por ello que (Cropanzano et al., 2007b), define a la justicia organizacional como “una evaluación personal sobre la posición ética y moral de la conducta gerencial” Por otro lado, (Greenberg, 1990), define a la justicia organizacional como el intento de describir y explicar la percepción que tienen los trabajadores sobre el rol que cumple la equidad en el centro de trabajo. Así también (Niehoff & Moorman, 1993) indican que la justicia organizacional es “el conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a: a) la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores [Justicia distributiva], b) el trato que reciben los empleados [Justicia interaccional o de relaciones], y c) las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionadas con los trabajadores [Justicia procedimental o de procedimientos]” Todos los autores antes mencionados indican que la justicia es algo subjetivo, al ser considerada en base a la percepción que tiene los colaboradores sobre lo que es justo y lo que no lo es.

### *Tipos de justicia organizacional*

Patlán et al., (2014b) indica que son tres los factores de justicia organizacional que más destacan y estos son: justicia organizacional, justicia distributiva y justicia interpersonal.

#### ***Justicia distributiva***

Eskew (1993) manifiesta que a justicia distributiva se ocupa de los resultados de las decisiones distributivas y que esto depende de las decisiones que se toman en función a la asignación de recursos y en las reacciones que esto ocasiona en los individuos. De acuerdo a (Patlán et al., 2014b) la justicia distributiva se refiere a la evaluación de los trabajadores en cuando a los resultados que se generan de la distribución de algo (incremento de sueldo, promociones, etc.), bajo una regla de distribución en términos de igualdad, equidad y necesidad.

#### ***Justicia procedimental***

Patlán et al., (2014b) aseveran que es “la percepción que se formulan los trabajadores acerca de la equidad en los procesos y procedimientos establecidos para la asignación de recursos, beneficios y decisiones a los trabajadores” así también Guevara, (2016) indica que la justicia procedimental, es aquella que debe ser entendida como la percepción de equidad que tendrían los trabajadores de una organización con respecto a los procedimientos o criterios de acuerdo a los cuales se distribuyen las recompensas (logro de metas, esfuerzo, horas trabajadas, etc.)”

### **Justicia interaccional**

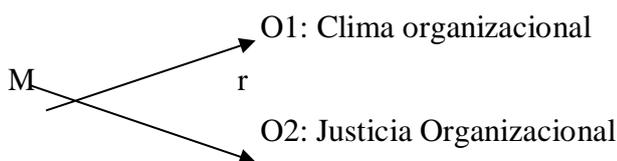
Guevara, (2016) sostiene que “la justicia interpersonal (o interaccional), es aquella que está referida a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que reciben los trabajadores de una organización por parte de la autoridad que establece los procedimientos de distribución”. Por otro lado, (Cropanzano et al., 2007b) indican que la justicia interaccional es la más simple de los tres factores. Debido a que hace referencia a cómo una persona trata a otra. Colquitt et al., (2001) afirman que existe dos aspectos en la justicia organizacional, la primera de ellas hace referencia que un individuo interactúa con otro de forma veraz y proporciona justificaciones adecuadas cuando las cosas le van mal. Y la otra parte es cuando un individuo trata con respeto y dignidad a otro.

### **3. Materiales y Métodos**

La investigación es de tipo descriptiva, ya que se describe de manera individual cada variable, es correlacional pues se indica la relación entre las variables clima y justicia organizacional del Hospital Regional Docente de Cajamarca y es cuantitativa, porque se recopilará datos mediante un instrumento de medición para la variable. (Hernández et al., 2014)

El diseño de la investigación es no experimental, porque no se manipularán las variables de estudio y de corte transversal ya que se describen y explican una única vez en el tiempo.

El diseño es el siguiente:



#### **O1 Clima Organizacional**

M = Muestra de trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

O1 = Son las observaciones y mediciones de la variable clima organizacional.

O2 = Son las observaciones y mediciones de la variable justicia organizacional.

r = Es la correlación entre las variables observadas.

#### **3.1. Participantes**

La población está conformada por 169 colaboradores administrativos del Hospital Regional Docente de Cajamarca, de los cuales 68 son nombrados, 41 se encuentran bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), 40 por locación de servicios y 20 que corresponden a reposición judicial, como se aprecia en la tabla 1. El tipo de muestreo es no probabilístico, pues la muestra es el total de la población.

Tabla 1  
Personal del Hospital Docente de Cajamarca

	Personal	Administrativo
Nombrados		68
CAS		41
Locación de servicios (personal por terceros)		40
Reposición judicial		20
<b>Total</b>		<b>169</b>

Los participantes están conformados por 76 damas que representan el 54.29% de la población y 64 caballeros que corresponden al 45.71% de los encuestados. Con respecto al estado civil, el 51.43% son solteros, el 35.71% se encuentra casada, el 6.43% está viudo y el 6.43% está divorciada. Por otro lado, la condición laboral con mayor representación con una equivalencia del 52.86% es: Contratado; a diferencia del 47.14% que se encuentra empleado o nombrado. En cuanto a la experiencia laboral, el 37.86% tiene una experiencia dentro de la institución de 1 a 5 años, el rango más alto; lo que indica que son relativamente nuevos dentro del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Los colaboradores con mayores años de experiencia (de 21 a más años) representan el 21.43%.

### 3.2. Instrumentos

#### 2.2.1 Clima organizacional

Para medir la variable clima organizacional se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL – SP) creada por (Palma, 2004) que contiene 5 dimensiones: realización personal (10 ítems), involucramiento laboral 10, supervisión 10, comunicación (10) y condiciones laborales y 10 ítems en cada dimensión, haciendo un total de 50 ítems. La escala fue aplicada a los trabajadores de Lima metropolitana, obtuvo un alfa de Cronbach de .97. El instrumento presenta una escala Likert de 5 puntos. Se usó el instrumento de (Palma, 2004) en la investigación de (Mamani & Rivera, 2019) que fue aplicado a un total de 120 docentes de la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana de Sur; obtuvo una confiabilidad de 0.978. (Calderón, 2017) aplicó el instrumento en 166 trabajadores y la variable tuvo una confiabilidad de 0.924 para la dimensión realización personal, 0.973 en la dimensión involucramiento laboral; 0.954 que corresponde a la dimensión supervisión; 0.983 para la dimensión comunicación y un valor 0.893 en la dimensión condiciones laborales. (García, 2017) empleó el instrumento en 178 colaboradores de empresas de telecomunicaciones; en la dimensión realización personal se obtuvo un alfa que va de 0.591 hasta 0.794; para la dimensión involucramiento personal el alfa oscila entre 0.482 hasta 0.710; en la dimensión supervisión el coeficiente de confiabilidad va desde 0.583 hasta 0.729; la dimensión comunicación desde 0.419 hasta 0.700; finalmente en la dimensión condiciones laborales se obtuvo un alfa de Cronbach que va desde 0.434 a 0.674.

#### 2.2.2 Justicia organizacional

Para la variable justicia organizacional se utilizó el instrumento creado por los americanos Niehoff & Moorman (1993) con tres dimensiones, justicia distributiva, procesos formales y justicia interaccional, con un total de 20 reactivos, la escala Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1. Este instrumento fue adaptado y validado al español por Patlán, Flores, Martínez, & Hernández (2014) el estudio tuvo una muestra de 1296 ciudadanos mexicanos, se obtuvo un Alfa de Cronbach de .951 para la variable en general, .733 para justicia distributiva, .881 para justicia procedimental y .947 para justicia interaccional. El presente instrumento también fue utilizado por (Ordinola & Lopez, 2017) cuya confiabilidad fue de 0.896 que fue aplicado a una muestra de 60 trabajadores de una universidad en la ciudad de Lima. Así también (Lotfi & Pour, 2013) utilizó el instrumento en 260 trabajadores de una universidad iraní. Nojani, Arjmandnia, Afrooz, & Rajabi (2012) obtuvieron un alfa de 0.91 en 300 profesores en una universidad iraní.

Por último, Patlán-Pérez & Martínez (2012) utilizaron el instrumento en 307 docentes de nivel superior y obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.95.

### 3.3. Análisis de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta, se tomarán los instrumentos respectivos para cada variable en estudio.

Se aplicarán los instrumentos de medición a los colaboradores del nosocomio, seguidamente se vaciarán los datos al software estadístico para ciencias sociales SPSS v22, donde serán procesados y analizados. A parte de los resultados descriptivos se obtendrán los resultados de comprobación de hipótesis.

## 4. Resultados y Discusión

### 4.1. Resultados descriptivos de la variable

#### *Nivel de la variable clima organizacional*

En la tabla 2, se muestra los niveles de las variables Clima Organizacional. Se puede identificar la dimensión Supervisión cuenta con un nivel de percepción mayor que las demás dimensiones; el 49.64% de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, perciben que esta dimensión se encuentra en un nivel moderado. Por otro lado, el 30% de la población considera que la dimensión involucramiento laboral se encuentra en un nivel alto. Y las dimensiones realización personal e involucramiento laboral se perciben con un nivel bajo por el 30% de los trabajadores. Finalmente, el 29.50% de los colaboradores perciben un clima organizacional bajo dentro de la organización, el 41.73 considera que el clima está en un nivel moderado y el 28.78% considera que el nivel del clima organizacional es alto.

Tabla 2  
Nivel de la variable clima organizacional

		Recuento	%
Realización Personal	Bajo	42	30.00%
	Moderado	65	46.43%
	Alto	33	23.57%
Involucramiento Laboral	Bajo	38	27.14%
	Moderado	60	42.86%
	Alto	42	30.00%
Supervisión	Bajo	40	28.78%
	Moderado	69	49.64%
	Alto	30	21.58%
Comunicación	Bajo	36	25.90%
	Moderado	68	48.92%
	Alto	35	25.18%
Condiciones Laborales	Bajo	38	27.34%
	Moderado	63	45.32%
	Alto	38	27.34%
Clima Organizacional	Bajo	41	29.50%
	Moderado	58	41.73%
	Alto	40	28.78%

### *Nivel de la variable justicia organizacional*

Se visualiza en la tabla 3, que la dimensión justicia procedimental es percibida por el 48.20% de la población en un nivel moderado, justicia distributiva se encuentra en un nivel alto de acuerdo al 29.50% de la unidad de estudio. La variable justicia organizacional es percibida por el 41.01% de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca en un nivel moderado.

Tabla 3  
Nivel de la variable justicia organizacional

		Recuento	%
Justicia distributiva	Bajo	37	26.62%
	Moderado	61	43.88%
	Alto	41	29.50%
Justicia procedimental	Bajo	41	29.50%
	Moderado	67	48.20%
	Alto	31	22.30%
Justicia interaccional	Bajo	40	28.57%
	Moderado	62	44.29%
	Alto	38	27.14%
Justicia organizacional	Bajo	41	29.50%
	Moderado	57	41.01%
	Alto	41	29.50%

### *Influencia de las dimensiones en la variable*

De acuerdo al modelo lineal, la dimensión que más influye en la variable Justicia organizacional, es la dimensión justicia procedimental, con una representación del 55%. Por otro lado, se observa en la figura 1 que la dimensión justicia interaccional tiene una influencia del 45% en la variable. La dimensión justicia distributiva no tiene ningún efecto sobre la variable. Se concluye que los trabajadores del Hospital Regional de Cajamarca determinan la justicia organizacional a través de la justicia procedimental y justicia interaccional.

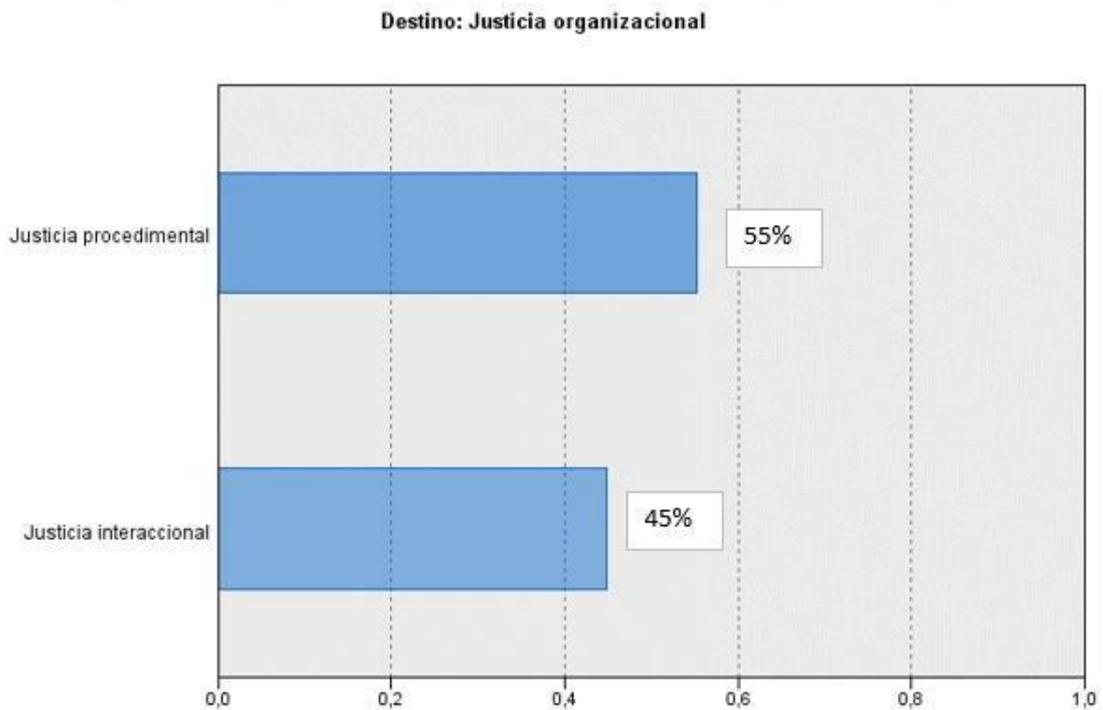


Figura 1 Influencia de las dimensiones en la variable Justicia Organizacional

La dimensión involucramiento laboral, impacta en la variable clima en un 25% como se aprecia en la figura 2, seguido de supervisión y condiciones laborales con 22% en ambos casos. La dimensión comunicación es la de menor impacto con un 14%. Se concluye que los colaboradores del Hospital regional de Cajamarca, perciben el clima organizacional mediante las dimensiones: involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales.

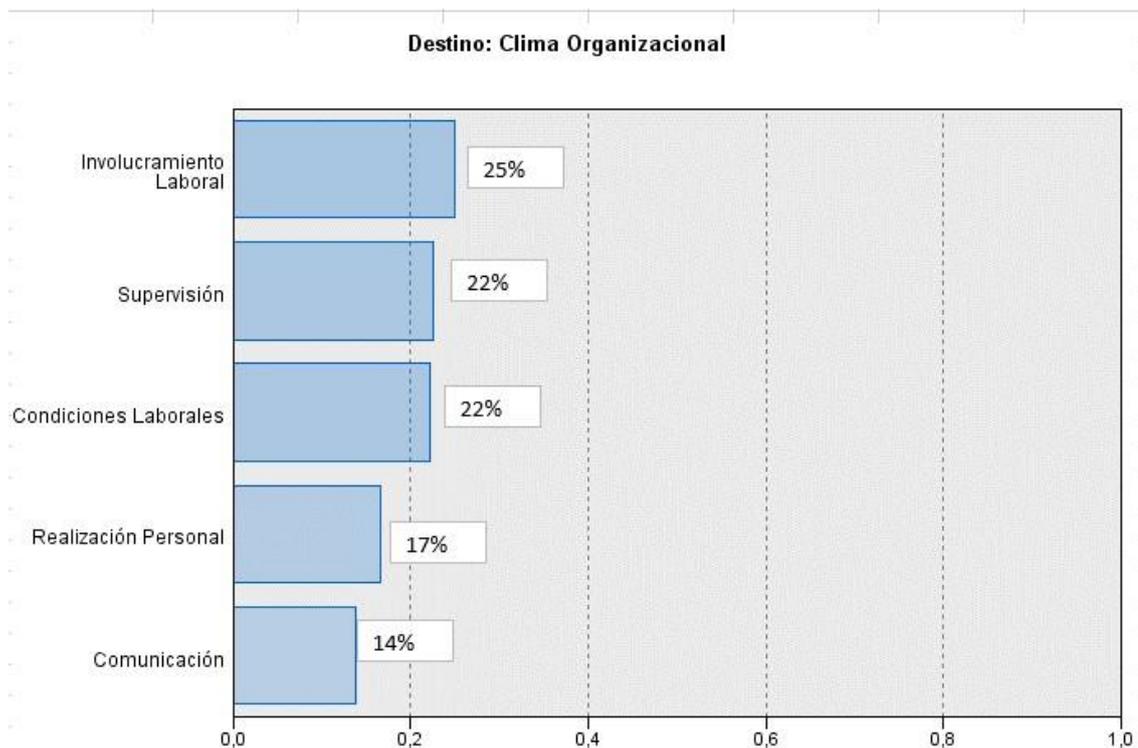


Figura 2 Influencia de las dimensiones en la variable Clima organizacional

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### **Hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

### **Regla de decisión**

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la correlación entre las variables justicia y clima organizacional es una correlación positiva considerable  $Rho=.568^{**}$ , como se aprecia en la tabla 4. El nivel de significancia es menor a 0.05 siendo este Sig.= 0.000 lo que revela que la relación entre ambas variables es significativa, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que a mayor justicia organizacional mayor será el clima laboral y viceversa.

Tabla 4  
Relación entre clima y justicia organizacional

	Justicia Organizacional		
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Clima Organizacional	,568**	0.000	139

### **Hipótesis específicas**

Ha<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre realización personal y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

Ha<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

Ha<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre supervisión y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

Ha<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre comunicación y la justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

### **Regla de decisión**

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5  
Relación entre justicia organizacional y las dimensiones de clima organizacional

	Justicia Organizacional		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Condiciones Laborales	,463**	0.000	139
Realización Personal	,424**	0.000	139
Involucramiento Laboral	,436**	0.000	139
Supervisión	,495**	0.000	139
Comunicación	,540**	0.000	139

La relación entre las dimensiones: condiciones laborales, realización personal, involucramiento laboral, supervisión y comunicación con la variable justicia organizacional es significativa, puesto que el nivel de significancia es igual a 0.000 en todos los casos siendo este menor a 0.05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que las correlaciones son positivas moderadas y directas (condiciones laborales Rho= .463\*\*, realización personal Rho= .424\*\*, involucramiento laboral Rho= .436\*\*, supervisión Rho=.495\*\*, comunicación Rho= .540\*\*)

## 5. Discusión

En la presente investigación las dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional tuvieron las siguientes ponderaciones en cuanto a la media : 2.69; 3.16 y 3.41 respectivamente, estos resultados son similares a los de Ordinola y López (2017) quienes en su investigación obtuvieron: JD=3.4, JP=3.5 y JI=3.5 y los resultados de Patlán-Pérez y Martínez (2012) donde JD=3.27; JP=2.95; y JI=3.10. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que la justicia organizacional no está siendo tomada en cuenta en las organizaciones y se refleja en la disconformidad de sus colaboradores.

Por otro lado, los resultados en cuanto al nivel de clima organizacional difieren poco de los resultados de Calderón (2017) quien indica que el clima organizacional en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT es moderada en un 60%, mientras que en el Hospital Regional Docente de Cajamarca el clima organizacional es considerado como moderada en un 40%. En cuanto a las dimensiones supervisión y condiciones laborales la percepción de que se encuentran en un nivel alto es menor al 1% en la investigación de Calderón (2017), en contraste de la presente investigación donde el 21.58% de los colaboradores perciben a la dimensión como alta y el 27.34% perciben a la dimensión condiciones laborales como alta. Si bien es un porcentaje bajo, esto indica que parte del personal del Hospital Regional Docente de Cajamarca se encuentra de acuerdo con las condiciones laborales y la supervisión de la institución.

Finalmente, en cuanto a la correlación de las variables, los resultados son similares a los de Calderón (2017) un correlación positiva considerable. Los resultados difieren de la investigación de Ríos y Loli (2019) ya que la relación encontrada en su investigación es baja y no significativa. Como también difiere parcialmente de los resultados encontrados en la investigación de Calderón (2017), por ser ésta, una correlación positiva alta.

## 6. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que:

Con respecto al objetivo general, si existe relación significativa entre las variables Clima organizacional y justicia organizacional en los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Se identificó un coeficiente de correlación  $Rho=0.568^{**}$  una correlación positiva considerable. Así también el nivel de significancia es 0.000 (sig.<0.005), lo que manifiesta que la relación es altamente significativa. Se infiere que la justicia y el clima organizacional son buenos dentro de la institución. Sin embargo, es necesario mejorar en ambas variables y obtener mejores resultados.

Respecto a los cuatro primeros objetivos específicos, se concluye que la relación entre las dimensiones realización personal, involucramiento laboral y supervisión y la variable justicia organizacional es positiva media. ( $Rho=.424^{**}$ ,  $Rho=.436^{**}$ ,  $Rho=.495^{**}$ ). Sin embargo, el nivel de significancia es =0.000 (Sig. < 0.05) en todos los casos, lo que indica que la relación entre las dimensiones y la variable es altamente significativa. Se concluye que si la justicia organizacional mejora, mejorarán también las condiciones realización personal, el involucramiento laboral y la supervisión.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico, se concluye que la relación entre la dimensión comunicación y la variable justicia organizacional es altamente significativa; debido al resultado obtenido en donde el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig.=0.00). El coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que la correlación es positiva considerable  $Rho=.540^{**}$ . Se infiere que la comunicación es adecuada con respecto a la justicia organizacional en el Hospital Regional de Cajamarca. Se concluye que, a mayor justicia organizacional, mayor será la comunicación en la institución.

## Referencias

- Calderón, N. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 3, pp. 425–445). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007a). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007b). The Management of Organizational Justice Executive Overview. *Academy of Management Perspectives*, 34–48.
- Eskew, D. E. (1993). The role of organizational justice in organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 185–194. <https://doi.org/10.1007/BF01419443>
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., De Oliveira Souto, S., Omar, A. G., Delgado, H. U., Gonzáles, A. T., & Galáz, M. M. F. (2006). Individualismo e coletivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latino-Americanas. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 13–24.

- García, M. (2017). *Relación entre Clima, Satisfacción Laboral y las ventas de los Promotores de una Empresa de Telecomunicaciones de Lima - 2017*. Universidad Ricardo Palma.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Guevara, M. L. (2016). Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015. *Ex Cathedra En Negocios*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.18050/revexcathedraennegocios.v1n1a4>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (P. Baptista (ed.); McGraw-H).
- Jiménez, K., & Chura, L. (2019). *La justicia organizacional en la actitud del consumidor* (pp. 1–93). Universidad Peruana Unión.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073–2079. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Universidad Peruana Unión.
- 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. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Ordinola, P., & Lopez, G. E. (2017). *Justicia Organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017*. Universidad Peruana Unión.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC Manual (1º Edición). In *Manual SPC 1 edición* (p. 52).
- Patlán-Pérez, J., & Martínez, E. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1–20.
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014a). 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., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014b). Validity and adaptation of organizational justice scale Niehoff and Moorman in the Mexican population. *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)
- Peña, M., & Durán, M. N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222.
- Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(1), 127–138.