

RESUMEN

La Administración Pública Española, que tras la reciente crisis económica y los desafortunados casos de corrupción ha visto acentuada la necesidad de una mayor eficiencia en la prestación de sus servicios y en la calidad de sus procesos, requiere de una modernización que contribuya a recuperar la confianza de la ciudadanía.

En concreto, los procesos de recursos humanos actuales para el acceso a los puestos directivos (entendidos como aquellos puestos en los que se dispone de personas a cargo) están basados en pruebas que presentan limitaciones en cuanto a su validez aparente y la percepción de justicia e imparcialidad. En este sentido, el objetivo de esta investigación es contribuir a la modernización de los procesos de gestión de recursos humanos de la Administración Pública facilitando la justicia organizacional.

El interés por el estudio de la justicia organizacional ha sido creciente en los últimos años debido a su relación con variables como el desempeño y el bienestar laboral. Sin embargo, a pesar de este interés, todavía no está claro cuáles son los antecedentes de la justicia organizacional y su relación con el desempeño. Continuando esta línea de investigación se ha propuesto el análisis de los antecedentes y consecuentes de justicia organizacional, tomando como antecedentes la ética y el clima ético, la creencia en un mundo justo y los estereotipos de género, y como consecuentes, el desempeño laboral y los comportamientos contraproducentes en el trabajo, con la intención de arrojar luz en estas relaciones y contribuir a la mejora de los procesos de recursos humanos en el contexto de la Administración Pública.

Con el propósito de ejemplificar cómo la falta de justicia organizacional puede afectar a los procesos de gestión de recursos humanos, primero, se han analizado los

estereotipos de género que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos concluyendo que los principios de justicia organizacional ayudarían a mejorar la toma de decisiones organizacionales evitando la discriminación por género. Tomando en consideración los resultados de este primer estudio, el objetivo del segundo estudio ha sido el desarrollo de un marco de competencias para el personal directivo público español que facilite la justicia organizacional en los procesos de recursos humanos de la Administración Pública. A continuación, y antes de llevar a cabo la validación del marco de competencias, se ha analizado las evidencias de validez de la Escala de Justicia Organizacional en el contexto español. Por último, se ha analizado la validez del marco de competencias directivas en una muestra de personal directivo de la Administración Pública Española ($N = 439$) en relación con los antecedentes y consecuentes de la justicia organizacional.

Los resultados de esta investigación son especialmente interesantes para promover la justicia organizacional en la Administración Pública Española, contribuyendo a la recuperación de la confianza de los ciudadanos en los procesos de gestión pública en un momento económico y social en el que se demanda una mayor restricción del gasto y mayor eficiencia en su desempeño. Además, la validación del marco de competencias directivas permitiría disponer de una herramienta útil para la modernización de los procesos de gestión de los recursos humanos en la Administración Pública que favorecería el afrontamiento de los retos de Gobierno Abierto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la corrupción.