



Universidad
Continental

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**Análisis comparativo de la percepción de
justicia organizacional del personal Docente
Primario e Inicial en la I.E. Medalla Milagrosa,
Chilca, 2018**

Espejo Gaspar Jhoselyn Cristina

Huancayo, 2019

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Marketing



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesora

Mg. Cristina Ninoska Ñaña Baquerizo.

Agradecimientos

Agradecer en primer lugar a Dios Padre por darme la oportunidad de la vida, por llenarme de salud y hacer posible el presente trabajo de investigación.

A mi asesora, Cristina Ninoska Ñaña Baquerizo quien gracias a sus conocimientos, apoyo, guía, enseñanza, me ha permitido llegar a mi meta.

Agradezco a la Universidad Continental que me permitió desarrollar el presente trabajo de investigación y me acogió durante muchos años aportando en mi formación profesional.

Finalmente, a mi más gran bendición, mi estimado padre Eduardo Espejo quien gracias a su apoyo incondicional logré terminar con éxito la presente investigación.

La autora

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mi papá, y a mi hermano con todo cariño, a mi padre las gracias infinitas por él he logrado lo que soy ahora, tanto en lo profesional y personal; el me motiva, apoya y es mi soporte para alcanzar mis objetivos. Por eso agradezco a Dios por permitirme ser parte de mi vida, todos mis logros son y serán para él.

Jhoselyn Cristina Espejo Gaspar

Índice

Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Índice.....	v
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción	1
Capítulo I	3
Planteamiento del Estudio.....	3
1.1 Fundamentación del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	9
1.2.1 Problema general	9
1.2.2 Problemas específicos	9
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos	10
1.4 Justificación e importancia	10
1.4.1 Justificación Teórica	10
1.4.2 Justificación Práctica	10
1.4.3 Justificación Metodológica	11

1.4.4	Importancia	11
1.5	Hipótesis y descripción de variables	12
1.5.1	Hipótesis general.....	12
1.5.2	Hipótesis específicas	12
1.6	Descripción de la variable de investigación	13
1.6.1	Descripción de la Variable.....	14
1.7	Supuestos, Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación.....	14
Capítulo II.....		15
Marco Teórico.....		15
2.1.	Bases teóricas	15
2.1.1.	Teorías de la motivación.....	15
2.1.1.1.	Primeras teorías de la motivación	16
2.1.1.2.	Teorías contemporáneas de la motivación	21
2.1.2.	Justicia organizacional.....	24
2.1.2.1.	Importancia Justicia Organizacional.....	27
2.1.2.2.	Tipos de Justicia Organizacional	28
2.1.2.3.	Procesos de gestión del personal y la justicia organizacional.....	34
2.2.	Antecedentes del estudio	42
2.2.1.	Antecedentes Nacionales	42
2.2.2.	Antecedentes Internacionales	42
2.3.	Marco conceptual	46

2.3.1. Justicia Organizacional:.....	46
2.3.2. Justicia Distributiva:	46
2.3.3. Justicia Procedimental	46
2.3.4. Justicia interaccional:	46
Capítulo III.....	47
Metodología	47
3.1 Método de la investigación	47
3.1.1 Método.....	47
3.2 Configuración de la Investigación.....	48
3.2.1. Tipo de investigación.....	48
3.2.2. Nivel de investigación	48
3.2.3. Diseño de la investigación	49
3.3 Población y muestra de la investigación	49
3.3.1 Población	49
3.3.2 Muestra	50
3.4 Instrumentación, Confiabilidad y Validez	50
3.4.1 Instrumentos	50
a. Cuestionario de Justicia Organizacional.....	50
3.4.2 Confiabilidad y Validez.....	51
3.5 Recolección y Análisis de datos.....	53
3.5.1 Técnicas de procesamiento de datos.....	53

Capítulo IV.....	54
Resultados y Discusión	54
4.1 Resultados y análisis de la información.....	54
4.1.1 Análisis descriptivo	54
4.1.1.1 Grupo de primaria.....	54
4.1.1.2 Grupo de Inicial	59
4.1.1.3 Comparación de grupos	63
4.2 Prueba de hipótesis.....	70
4.2.1 Hipótesis específica 1	70
4.2.2 Hipótesis específica 2	74
4.2.3 Hipótesis específica 3	77
4.2.4 Hipótesis general	80
4.3 Discusión de resultados.....	83
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	88
Referencias Bibliográficas	91
Apéndices.....	97

Lista de Tablas

Tabla 1: <i>Trabajo adicional a la Docencia</i>	5
Tabla 2: <i>Percepción de los Docentes</i>	7
Tabla 3: <i>Descripción de variables</i>	13
Tabla 4: <i>Dimensiones de justicia organizacional</i>	33
Tabla 5: <i>Ficha técnica del cuestionario de justicia organizacional</i>	51
Tabla 6: <i>Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de justicia organizacional</i>	52
Tabla 7: <i>Confiabilidad del instrumento de Justicia organizacional</i>	52
Tabla 8: <i>Equivalencias de la confiabilidad</i>	52
Tabla 9: <i>Justicia distributiva en docentes de primaria</i>	54
Tabla 10: <i>Justicia procedimental en docentes de primaria</i>	56
Tabla 11: <i>Justicia Interaccional en docentes de primaria</i>	57
Tabla 12: <i>Justicia distributiva en docentes de inicial</i>	59
Tabla 13: <i>Justicia procedimental en docentes de inicial</i>	60
Tabla 14: <i>Justicia interaccional en docentes de inicial</i>	61
Tabla 15: <i>Justicia distributiva. Comparación primaria e inicial</i>	63
Tabla 16: <i>Justicia procedimental. Comparación primaria e inicial</i>	64
Tabla 17: <i>Justicia interaccional. Comparación primaria e inicial</i>	66
Tabla 18: <i>Justicia organizacional. Comparación primaria e inicial</i>	68
Tabla 19: <i>Correlación Justicia distributiva</i>	71
Tabla 20: <i>Prueba de muestras independientes para Justicia distributiva</i>	72
Tabla 21: <i>Correlación Justicia procedimental</i>	75
Tabla 22: <i>Prueba de muestras independientes para Justicia procedimental</i>	75
Tabla 23: <i>Correlación Justicia interaccional</i>	78

Tabla 24: <i>Prueba de muestras independientes para Justicia interaccional.</i>	78
Tabla 25: <i>Correlación Justicia organizacional.</i>	81
Tabla 26: <i>Prueba de muestras independientes para Justicia Organizacional.</i>	81

Lista de Figuras

<i>Figura 1:</i> Pirámide de Maslow	17
<i>Figura 2:</i> Factores de la Teoría Equidad	24
<i>Figura 3:</i> Mapa de Revisión de Literatura.	25
<i>Figura 4:</i> Modelo de relación de Justicia Organizacional y la gestión de personal	34
<i>Figura 5:</i> Justicia distributiva en docentes de primaria.....	55
<i>Figura 6:</i> Justicia procedimental en docentes de primaria	56
<i>Figura 7:</i> Justicia Interaccional en docentes de primaria	58
<i>Figura 8:</i> Justicia distributiva en docentes de inicial	59
<i>Figura 9:</i> Justicia distributiva en docentes de inicial	60
<i>Figura 10:</i> Justicia Interaccional en docentes de inicial.....	62
<i>Figura 11:</i> Justicia distributiva. Comparación primaria e inicial	63
<i>Figura 12:</i> Justicia procedimental. Comparación primaria e inicial	65
<i>Figura 13:</i> Justicia interaccional. Comparación primaria e inicial.....	67
<i>Figura 14:</i> Justicia organizacional. Comparación primaria e inicial.....	69
<i>Figura 15:</i> Campana de Gauss, justicia distributiva.....	73
<i>Figura 16:</i> Campana de Gauss, justicia procedimental.	76
<i>Figura 17:</i> Campana de Gauss, justicia interaccional.	79
<i>Figura 18:</i> Campana de Gauss, justicia organizacional.	82

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como propósito describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional del personal docente del nivel primario y el personal docente del nivel inicial de la I. E. “Medalla Milagrosa”, Chilca – 2018. Fue de tipo descriptivo, con la utilización del método científico, analítico y de medición estadística. Con una población fue de 20 docentes en cada nivel (primario y inicial).

Se comprendió mejor las diferencias de percepciones de la Justicia organizacional entre los docentes, mediante sus tres dimensiones que son: Justicia Organizacional Distributiva, Justicia Organizacional Procedimental y Justicia Organizacional Interaccional. La misma que se aplicó como teoría y la implementación de su herramienta.

Los resultados mostraron que existe diferencias en la percepción de la justicia organizacional tanto en docentes de nivel primario como inicial; favoreciendo a los de nivel primario; puesto que gran número de los docentes del nivel inicial no se encontraban ni de acuerdo ni desacuerdo, lo que demuestra también que existe un gran número de docentes de nivel inicial que desconocen la importancia de la percepción de la justicia organizacional y la relevancia que tiene no solo para sus relaciones labores sino la trascendencia en la calidad educativa.

Palabras clave: Justicia organizacional, institución educativa, docentes.

Abstract

This research work has the purpose of describing and comparing the perception of Organizational Justice of the teaching staff of the primary level and the teaching staff of the initial level of the IE "Medalla Milagrosa", Chilca - 2018. It was of a descriptive type, with the use of the method scientific, analytical and statistical measurement. With a population of 20 teachers at each level (primary and initial).

It was better understood the differences of perceptions of the Organizational Justice among the teachers, by means of its three dimensions that are: Distributive Organizational Justice, Procedural Organizational Justice and Organizational Interactional Justice. The same one that was applied as theory and the implementation of its tool.

The results showed that there are differences in the perception of organizational justice in primary and initial level teachers; favoring those at the primary level; since a large number of teachers at the initial level were neither in agreement nor disagreement, which also shows that there is a large number of teachers at the initial level who are unaware of the importance of the perception of organizational justice and the relevance it has. only for their work relationships but the importance in educational quality.

Keywords: Organizational justice, educational institution, teachers.

Introducción

La presente investigación titulada “**Análisis Comparativo de la Percepción de Justicia Organizacional del Personal Docente Primario e Inicial en la I.E. Medalla Milagrosa, Chilca, 2018**”, tiene como objetivo describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional tanto del personal docente del nivel primario e inicial de la I. E. “Medalla Milagrosa”, Chilca – 2018, por lo que se plantea como principal conjetura: La Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del nivel inicial de la I. E. “Medalla Milagrosa”, Chilca – 2018, pues se pretende mejorar la situación de la justicia organizacional en las Instituciones Educativas ya que por su función formadora deben obtener un clima laboral positivo y para ello se requiere reforzar la percepción de justicia.

Mediante una investigación no experimental y de tipo aplicado se llevó en consideración la técnica de entrevista, por lo que se realizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La investigación fue desarrollada debido a que el sector educación, en especial del sector público, se ha establecido niveles de inversión para mejorar la calidad de la educación, sin embargo, no se ha establecido estrategias para identificar las causas específicas y la justicia organizacional puede mejorar la comprensión de la baja calidad de la instrucción pública del país y, en eso radica la importancia pues es imprescindible lograr el mejor clima en una organización, y parte de ello es buscar la justicia organización; de forma que la consecución de actividades y tareas se realicen de forma adecuada y con la conformidad de que todos los miembros de la organización perciban una buena justicia organizacional.

La investigación está organizada en cinco capítulos: el capítulo I detalla el problema de la investigación, así como los objetivos e hipótesis, además de la justificación y la importancia de la presente; luego el capítulo II presenta el marco teórico que abarca las bases conceptuales, teóricas y los antecedentes de la investigación; en el capítulo III, la metodología de la

investigación detalla los procedimientos con los cuales se realizó la presente investigación para luego pasar al capítulo IV que contiene resultados y discusión, finalmente se termina la presente con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1 Fundamentación del problema

Debido a que los sistemas educativos viven en permanente estado de reforma, los docentes se ven obligados a reaccionar y adaptarse a los cambios. Así, la angustia, la inseguridad, la apatía, pero también la ilusión y el compromiso son reacciones emocionales que están presentes en las respuestas de los docentes ante los cambios que se plantean en el sistema. Por consiguiente, en el marco de un contexto educativo cambiante, es necesario no perder de vista los sentimientos y los afectos que constituyen las actitudes y las percepciones docentes sobre justicia organizacional por las exigencias del medio educativo actual.

“La percepción de justicia se refiere a la manera en cómo interpreta el empleado el proceder del empleador, siendo así visto como justo, consistente o apropiado” según Folger & Cropanzano (1998).

En toda organización mientras exista un entorno de interacción social entre dos o más personas, organizaciones, grupos humanos o sociedades enteras. La idea más simple es la de tener o de realizar acciones que equiparen recursos, tratos, actitudes, ideas u oportunidades, entre aquellos que interactúan (Folger & Cropanzano, 1998).

Para González (2012) la justicia se identifica con la felicidad, es decir, la justicia tiene relación con la felicidad y la injusticia. Basándonos en ello podemos considerar que no existe una sociedad ideal que garantice la felicidad de todos, pues lo que a uno le genera felicidad modifica la felicidad de otra persona.

La idea en la que los colaboradores pueden opinar sobre una serie de actitudes, tratos o ideas de sus superiores puede manifestarse como justos o injustos en las organizaciones, se denomina justicia organizacional (Yean y Yusof, 2016).

Para Omar (2006), en base a la pregunta ¿Cuáles serían las consecuencias de la falta de justicia organizacional?, en este sentido, si los colaboradores perciben la injusticia en su organización esto explicará el estrés laboral, los comportamientos contraproducentes y el aumento de las intenciones de renunciar al trabajo, todo lo contrario si éstos colaboradores cuentan con percepciones de mejor justicia organizacional las cuales se relacionan con el compromiso, la identificación con la organización, la satisfacción laboral, el clima organizacional puede ser muy beneficioso para las actividades, mejorar los incentivos y capacitaciones, aumentar la productividad y con ello, la organización puede alcanzar el éxito.

Para las organizaciones se torna importante la justicia como parte de sus políticas y forma de trabajo. Para un sector clave como es de educación, se ve seriamente afectada al no tener un manejo correcto de la justicia organizacional y ello se puede manifestarse como una baja productividad y una mala calidad del servicio de educación. Sin embargo, hay que distinguir entre escuela pública y privada, pues mientras en esta última, los incentivos para poder trabajar están establecidos por incentivos netamente económicos y se pueden distinguir claramente a los superiores y se establece una comunicación directa entre estos y los colaboradores, haciendo notoria la forma de la justicia organizacional. En cambio, en el sector público, si bien es cierto hay un grupo de superiores, estos siguen

directivas institucionales detalladas desde los estamentos regionales y locales del Ministerio de Educación, lo cual indica que si bien es cierto hay posibilidad de ver la justicia organizacional desde superiores que detallan su estilo de liderazgo, hay también un nivel de justicia organizacional que se marca a partir de lo institucional, por lo que las políticas de Estado a distintos niveles, la idea de cómo la sociedad se conduce y los niveles de corrupción, entre otras ideas pueden tener influencia sobre la actitud de los docentes al dar instrucción a los alumnos. Por ello es que la justicia organizacional es tan importante, pues según la Encuesta Nacional de Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas (ENDO 2016) el docente representativo promedio no siente que el ministerio lo valore, además el sector hace uso de gastos para modificar el comportamiento del docente en términos de incentivos económicos, sin embargo, esto no parece ser una solución pues no se toma en cuenta cuestiones como las expuestas. (Dextre, 2017).

En la siguiente tabla se muestra las horas de trabajo adicional de los docentes, lo que arroja un cuadro de sobrecarga laboral en que cabe poco tiempo para el descanso y se convierte así en un factor de riesgo en la salud de los docentes, a considerar en los planes preventivos; al mismo tiempo es un factor de amenaza hacia el mejoramiento del desempeño docente.

Tabla 1.
Trabajo adicional a la Docencia

País	%
ARGENTINA	21
CHILE	20
ECUADOR	18
MEXICO	17
PERU	32
URUGUAY	24

Fuente: Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente, 2014 (de los 6 países).

A nivel teórico, la idea de justicia puede ser dividida en 3 partes: justicia distributiva, es decir, la idea de la equidad en términos de reparto de recursos al interno de la organización, sin embargo, esto no solo se trata de reparto monetario de recursos, sino también formas no monetarias, tales como reconocimientos equitativos de los logros de los empleados al cumplirlos. También, se puede establecer la justicia procesal o de procesos, que lejos de referirse a cuestiones legales, se enfoca en la igualdad de procesos y de políticas a la hora de asignar detalles en el quehacer para el producto o servicio. Finalmente, la justicia interaccional, la cual establece como es que se relacionan tanto el colaborador y el supervisor ante una decisión o política tomada por los encargados de la organización, y esta se divide a su vez en dos: la interpersonal (enfocado en el trato que recibe de su superior para realizar el proceso) y la informacional (enfocado a la disposición de compartir información por parte de su superior para el proceso). (Yean y Yusof, 2016)

Por lo detallado en las dimensiones de la justicia organizacional se hace claro que la la carencia de este concepto y más aun de una forma de medición de justicia organizacional para cualquier institución educativa, es claramente necesario y más si esta institución es pública. Al ser un concepto novedoso, es indispensable efectuar e investigar dimensiones teóricas del significado de justicia, por lo que se considera realizar una investigación a nivel descriptivo sobre la Institución Medalla Milagrosa.

Por lo que, para la presente investigación ha realizado una serie de cuestionarios acerca de ciertos puntos sobre justicia, clima, motivación encontrando una cantidad numerosa de fricciones entre los colaboradores y los encargados administrativos de la institución, principalmente en los docentes a nivel inicial, quienes, en comparación de los docentes del nivel primario de la institución, han tenido una cadena de quejas de la administración en la Institución Educativa, manifestándose en contra de la actitud de

algunos servidores de la mencionada institución, por lo que es necesario medir la percepción de justicia evaluando las tres dimensiones de justicia organizacional (justicia distributiva, procedimental e interaccional).

Para la institución educativa el concepto de justicia organizacional ha tomado una importancia, la misma que pretende saber las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro su organización. Acorde a la encuesta realizada para la investigación (Apéndice C) se ha evidenciado claramente el descontento de los docentes, en indicadores como los que se muestran a continuación:

Tabla 2.
Percepción de los Docentes

Indicadores	De acuerdo	En desacuerdo
Política de remuneraciones	35%	55%
Procesos en el desarrollo de trabajo	28%	45%
Desarrollo profesional	31%	68%
Toma de decisiones	23%	53%
Trato por parte de los promotores	37%	25%

Fuente: Elaboración propia.

En la I.E. Medalla Milagrosa se pueden identificar situaciones sobre la diferencias en salarios en cargos similares, junto a una amplia dispersión de sueldos dentro de un mismo cargo. También se muestra que para los docentes no existe una forma de desarrollar su labor, básicamente al no tener estipulado, y se encuentra que el horario de trabajo es distinto entre ambos niveles, por ende cada docente actúa bajo sus propios lineamientos. En esta línea, las consecuencias están asociadas a insatisfacción, incremento de quejas, y por último, fuga de talentos. Se considera además que muchos

de ellos no se sienten escuchados por parte de los superiores y no perciben un crecimiento profesional en su lugar de trabajo. Esto se sostiene también en base a la entrevista realizada a la Directora de la I.E Medalla Milagrosa (apéndice B), quién menciona que percibe que el clima en la entidad durante los últimos años no es la adecuada, tiene con ciertos docentes malas relaciones, considera que no hay un buen compromiso por parte del personal docente, pese a que ella como directora brinda el apoyo para una buena labor. Indica también que estos últimos años para el nivel inicial se ha tenido que contratar nuevos docentes, debido a la normativa del Ministerio de Educación y las nuevas formas de evaluaciones, lo que ha generado que muchos docentes no se adecúen y se ha identificado que la I.E. tiene una alta tasa de rotación.

Para fundamentar por qué es necesario estudiar la justicia organizacional, nos enfrentamos a diversas respuestas. En primer lugar, las decisiones y prácticas percibidas como injustas generan sentimientos y comportamientos negativos en las personas, impactando en la relación con el trabajo, jefaturas y compañeros de equipos. Por el contrario, una percepción positiva, genera confianza, compromiso, mejora el desempeño, la satisfacción, y se reducen los conflictos.

Paran concluir, la relevancia de un estudio que aborde Justicia Organizacional, radicará en el impacto que generará en la Institución y en sus procesos, lo que permitirá encontrar una explicación a este fenómeno en forma de comparación entre la percepción de los docentes del nivel primario, respecto de lo percibido por los docentes a nivel inicial. A continuación, se presenta la siguiente problemática.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe diferencia entre la percepción de Justicia Organizacional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Existe diferencia entre la percepción de Justicia Organizacional Distributiva del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?

¿Existe diferencia entre la percepción de Justicia Organizacional Procedimental del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?

¿Existe diferencia entre la percepción de Justicia Organizacional Interaccional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Distributiva del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel Inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Procedimental del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel Inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Interaccional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

1.4 Justificación e importancia

1.4.1 Justificación Teórica

Para la presente investigación, mediante una exhaustiva revisión de la literatura servirá de referente teórico para futuras investigaciones. Los resultados que de esta investigación se desprendan permitirán poner a prueba los fundamentos teóricos de Justicia organizacional.

1.4.2 Justificación Práctica

Se eligió el tema del presente trabajo ya que para la I.E. Medalla Milagrosa, no es relevante enfocarse en marketing, pues al ser una organización estatal, donde el presupuesto que se les designa está enmarcado en pagos a la planilla de docentes, bienes y servicios e inversiones y bienes de capital, según las metas 2018-2021, presentado por

el Ministro de Educación, y el Plan Operativo Institucional (POI) 2018 de la I.E. Medalla Milagrosa, de ésta manera descartando que en la presente tesis se desarrolle temas de marketing, y al existir un compromiso con dicha institución, la investigación se enmarcó en un tema principal para la I.E que es su recurso humano (docentes) y el fin de una investigación es generar un aporte en la organización de estudio.

Al conocer los diversos factores que se reflejan en problemas laborales que existen en la I.E. Medalla Milagrosa, basado en un clima laboral tenso, insatisfacción con los niveles remunerativos, entre otros. Se determinó estudiar si existe o no una relación entre lo que perciben los docentes tanto de nivel primaria como inicial sobre justicia organizacional, de ésta manera brindar una línea de mejora para I.E y en beneficio de una mejor educación.

1.4.3 Justificación Metodológica

Metodológicamente, el presente trabajo de investigación contribuirá a una mejor comprensión de la variable en estudio la que fue descompuesta en sus tres dimensiones para un mejor análisis.

1.4.4 Importancia

La importancia de esta investigación se basa en entender a la I.E. como una organización; de forma tal que la percepción de la justicia organizacional es tanto o más importante para la consecución normal de acciones en el ejercicio de sus funciones de cada colaborador (docente); más aún que en el sector educación, este tema es relevante por la búsqueda de la calidad educativa, la misma que parte de los docentes hacia los estudiantes.

1.5 Hipótesis y descripción de variables

1.5.1 Hipótesis general

La Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I.E Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

1.5.2 Hipótesis específicas

La Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

La Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

La Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

1.6 Descripción de la variable de investigación

Tabla 3.

Descripción de variables

Dimensiones	Definición	Indicadores	Items	Alternativas de respuesta	Escala de medición
Justicia distributiva	La justicia distributiva se refiere a las percepciones de equidad relacionadas con la distribución de recursos, o la justicia como resultados justos. (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007).	Igualdad Necesidad Equidad	1 - 14	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Intervalo
Justicia procedimental	La justicia procesal indica que el proceso es un factor más potente en las percepciones de la justicia que en los resultados (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007)	Consistencia Libre de sesgos Precisión Presentación Corrección Ética	15 -29	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Intervalo
Justicia interaccional	Cropanzano, Barry y Folger (2003) se refiere a la calidad del trato interpersonal recibido por un individuo, tanto antes como después de las decisiones.	Interpersonal Informacional	30 - 44	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Intervalo

1.6.1 Descripción de la Variable

Justicia Organizacional: Conjunto de percepciones que tienen los empleados sobre la justicia y sus formas de representación; es decir, lo injusto y lo justo en la organización donde se constituye.

1.7 Supuestos, Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación

En el proceso de investigación se informó sobre los objetivos y la manera de participación voluntaria a los docentes encuestados como se muestra en el apéndice G, se trabajó bajo el supuesto de que todos colaboraron respecto a la percepción de Justicia Organizacional. Tomando en consideración el ámbito público al cual pertenece la investigación, cuyo acceso a la información exige un procedimiento formal para la aceptación del estudio. Así también, los plazos que se establecen en el desarrollo de las encuestas, en el mes de junio del 2018.

En cuanto a las delimitaciones, las encuestas fueron aplicadas a los docentes del nivel primario y nivel inicial de la I. E. “Medalla Milagrosa”, chilca y no se consideraron personal en licencia, vacaciones, de reemplazo o que trabajen dos o más II.EE.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Bases teóricas

Para la elaboración de este capítulo se seleccionó cuidadosamente base de datos como Research Gate, Redalyc, Google Scholar, para así cuidar la calidad de información seleccionada. La revisión de literatura tiene el fin de profundizar en teorías previas y contemporáneas hasta llegar a la utilizada en este estudio, así se logró tener un panorama más amplio de la posible evolución de la teoría de justicia organizacional.

Los antecedentes nacionales e internacionales reforzarán el problema planteado y servirán para la discusión de resultados.

2.1.1. Teorías de la motivación

Para abordar el tema principal sobre Justicia organizacional, se tiene que enmarcar acerca de motivación debido a que ésta lleva relación con la justicia y como la perciben las personas en una organización. Así también existen numerosas teorías de la motivación que abarcan diversas perspectivas planteadas por los teóricos que han tratado el tema. Para el presente estudio se abordaron las teorías que aparecen con mayor frecuencia y resultan ser las más aceptadas en los estudios académicos.

Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. La motivación en general se relaciona con el esfuerzo de lograr cualquier meta, no obstante, los fines de esta investigación, se delimitara a metas organizacionales, con la finalidad de reflejar el interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. El concepto de la motivación, dentro del estudio de las organizaciones juega un papel sumamente importante con el

desempeño, satisfacción y productividad del individuo. Esta busca provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Para Cofer & Appley (1971 l). La motivación es un proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de la actividad. El esfuerzo que se busca es el que está encaminado hacia las metas de la estructura y es consistente con estas (Robbins & Judge, 2013). Para Leavitt (1964) propone que la motivación es el comportamiento que está orientado hacia alguna meta y es causado por estímulos internos y externos.

2.1.1.1. Primeras teorías de la motivación

Las teorías de motivación son elementos importantes en la administración de personal por lo que se requiere conocerlas, y dominarlas, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. En el período de 1950 para Robbins y Judge (2013), explican que se formularon cuatro teorías específicas respecto a la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

a) Teoría de la jerarquía de las necesidades

Planteada Maslow (1991) es un primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta. Para el autor propone que las necesidades del ser humano, pueden agruparse en cinco categorías:

- Necesidades fisiológicas: necesidades deben cumplirse para que una persona sobreviva, como alimentos, agua y refugio
- Necesidades de seguridad: incluida la seguridad personal y financiera y la salud y el bienestar

- Necesidades sociales o de afiliación: pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto
- Necesidades estima: estimación propia y de otros
- Necesidades de autorrealización: desarrollo pleno de la personalidad.

Es decir, sugiere que se debe satisfacer un nivel de necesidad, ya no sirve para motivar al hombre. Es decir, el próximo nivel más alto de necesidad tiene que activarse para motivar al hombre. Maslow identificó 5 niveles en su jerarquía de necesidades:



Figura 1. Pirámide de Maslow

Elaboración propia

b) Las teorías X y Y

Douglas McGregor, citado por Robbins y Judge (2013) estableció dos formas diferentes de pensamiento en las personas una negativa, llamada teoría X, y el otro básicamente positivo, llamado teoría Y. En la teoría X, se presume que el trabajador es ocioso, rígido, pesimista y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Mientras que la teoría Y, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista.

En el caso que un gerente rija su mando en la Teoría X, su forma de dirección será autocrática: supervisará muy de cerca de los trabajadores, les indicará en detalle lo que tienen que hacer y concentrará en sus propias manos la toma de decisiones, modificará la conducta de sus colaboradores mediante premios y castigos. En cambio un gerente que aplique la Teoría Y, su estilo de dirección de dirección será más democrático o participativo: donde escuchará a sus colaboradores, ofrecerá oportunidades para que los individuos desarrollen sus potencialidades, y brindará autonomía a los trabajadores para que tomen decisiones sobre su trabajo.

Robbins y Coulter (2009), mencionan que, para entender las teorías X y Y más a fondo, se debe pensar en términos de la jerarquía de Maslow. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas practicas grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Al igual que las teoría de necesidades, las teorías X y Y carecen de bases empíricas.

c) Teoría de los dos factores

Herzberg (2011) era un psicólogo interesado en la correlación entre la actitud del empleado y la motivación en el lugar de trabajo. Su propuesta como parte de conocer que es lo que generaba que las personas se sintieran satisfechas e insatisfechas cuando se trataba del lugar de trabajo. Esta teoría de los dos Factores o Teoría Bifactorial establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente.

El primero de los dos se llama factores higiénicos o preventivos (salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización), evitan la insatisfacción pero no producen motivación satisfacción.

Y el otro factor propuesto por Herzberg (2011), es de los factores motivacionales, incluyen la responsabilidad, la satisfacción laboral, el reconocimiento, el logro, las oportunidades de crecimiento y el avance, éste sí producen satisfacción.

La teoría menciona que un trabajador estará insatisfecho, si operan los factores motivacionales pero no los higiénicos. Sólo habrá motivación cuando ambas clase de factores estén funcionando adecuadamente.

d) Teoría de las necesidades de McClelland

Es también conocida como Teoría de las tres necesidades. Según McClelland (1967), propone que plantea que la conducta del individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades (afiliación, logro y poder), luego que la persona ha logrado satisfacer sus necesidades básicas o primarias (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow)

McClelland (1967) dice que, independientemente de nuestro género, cultura o edad, todos tenemos tres conductores motivadores, y uno de ellos será nuestro conductor motivador dominante. Este motivador dominante depende en gran medida de nuestra cultura y experiencias de vida. Estas características que presentan los individuos son:

- Necesidad de logro (nLog): Tiene una gran necesidad de establecer y lograr metas desafiantes, toma riesgos calculados para lograr sus objetivos, le gusta recibir comentarios regulares sobre sus progresos y logros, a menudo le gusta trabajar solo.
- Necesidad de poder (nPod): Quiere controlar e influenciar a los demás, le gusta ganar argumentos, disfruta de la competencia y ganar, disfruta estado y reconocimiento.
- Necesidad de afiliación (nAfi): Quiere pertenecer al grupo, quiere ser querido y, a menudo, estará de acuerdo con lo que el resto del grupo quiera hacer, favorece la colaboración sobre la competencia, no le gusta el alto riesgo o la incertidumbre

2.1.1.2. Teorías contemporáneas de la motivación

Las teorías anteriores son conocidas, pero desgraciadamente carecen de análisis detallado. No obstante, todo no está dicho. Aún hay un número considerable de teorías que tienen en común características, como un grado razonable de apoyo válido documentado. Sin embargo, esto no significa que las teorías que vamos a detallar sean correctas y no estén sujetas a cuestionamiento. Se denominan “teorías contemporáneas”, no porque se hayan instituido hace poco tiempo, sino porque representan la visión actual que trata de explicar la motivación en los colaboradores.

a) Teoría del establecimiento de metas

La teoría de la fijación de objetivos fue propuesta por el profesor Locke (1969) de la Universidad de Maryland, Canadá. De acuerdo con la teoría, los individuos que tienen objetivos más difíciles pero factibles rinden mejor que aquellos que tienen objetivos menos dificultosos. Los objetivos pueden ser metas direccionales u objetivos de precisión. Los primeros son los objetivos por los cuales la gente trabaja sin saber los pasos precisos que se deben seguir para logrando y, por lo tanto, resultan ser más motivadores. Los objetivos de precisión, por otro lado, se determinan por una planificación minuciosa para emparejar las mejores vías para lograr los objetivos con desviaciones mínimas. Las metas pueden motivar a las personas a cumplirlas en función de la claridad, el desafío, el compromiso, la retroalimentación y la complejidad de la tarea

b) Teoría del reforzamiento

El conductista Skinner (1977) derivó la teoría del refuerzo, una de las teorías más antiguas de la motivación, como una forma de explicar el comportamiento y por qué hacemos lo que hacemos. La teoría también puede conocerse como conductismo o condicionamiento operante, que todavía hoy se enseña comúnmente en psicología. La teoría establece que el comportamiento de un individuo es una función de sus consecuencias. El conductismo surgió de la frustración con las técnicas introspectivas del humanismo y el psicoanálisis, ya que algunos investigadores no estaban satisfechos con la falta de fenómenos directamente observables que pudieran medirse y experimentarse.

La teoría del refuerzo es una forma de condicionamiento operante y se enfoca en los factores ambientales que contribuyen a moldear el comportamiento. En pocas palabras, la teoría del refuerzo afirma que los estímulos se utilizan para dar forma a los comportamientos. Existen cuatro enfoques principales para la teoría del refuerzo: refuerzo positivo, refuerzo negativo, castigo positivo y castigo negativo.

c) Teoría de la equidad

La teoría de la equidad se fundamenta en la idea de que los individuos están motivados por la equidad, y si identifican inequidades en la relación de entrada o salida de ellos mismos y su grupo de referencia, buscarán ajustar su aporte para alcanzar su equidad percibida. Adams sugirió que cuanto mejor sea la percepción de equidad de un individuo, más motivados estarán y viceversa: si alguien percibe un ambiente injusto, se desmotivará.

La forma más fácil de ver la teoría de la equidad en el trabajo, y probablemente la forma más común en que afecta a los empleados, es cuando los colegas comparan el trabajo que hacen con otra persona a la que se les paga más que a ellos. La teoría de la equidad está en juego cada vez que los empleados dicen cosas como "a John se le paga mucho más que a mí, pero no hace tanto trabajo", o "me pagan mucho menos que a Jane, pero este lugar no podía operar". ¡sin mí! En cada una de esas situaciones, alguien está comparando su propia relación esfuerzo-compensación con la de otra persona y está perdiendo motivación en el proceso.

La Teoría de la equidad de Adams (1976) exige un equilibrio justo entre las aportaciones de un empleado (trabajo arduo, nivel de habilidad, aceptación, entusiasmo, etc.) y los resultados de un empleado (salario, beneficios, intangibles como reconocimiento, etc.).

La teoría se fundamenta en la creencia de que los trabajadores se desmotivan, tanto en relación con su trabajo como con su empleador, si sienten que sus entradas son mejores que los productos. Se puede esperar que los empleados respondan de diferentes maneras, incluida la desmotivación (generalmente, en la medida en que el empleado perciba la disparidad entre las entradas y las salidas), reduzca el esfuerzo, se disguste o, en casos más extremos, tal vez incluso disruptivo.

También es importante tener en cuenta los factores de la Teoría de la equidad de Adams cuando se trata de mejorar la satisfacción laboral, el nivel de motivación, etc. de un trabajador, y qué se puede hacer para promover niveles más altos de cada uno. Para hacer esto, considere el equilibrio o desequilibrio que existe actualmente entre las entradas y salidas de sus trabajadores, de la siguiente manera:

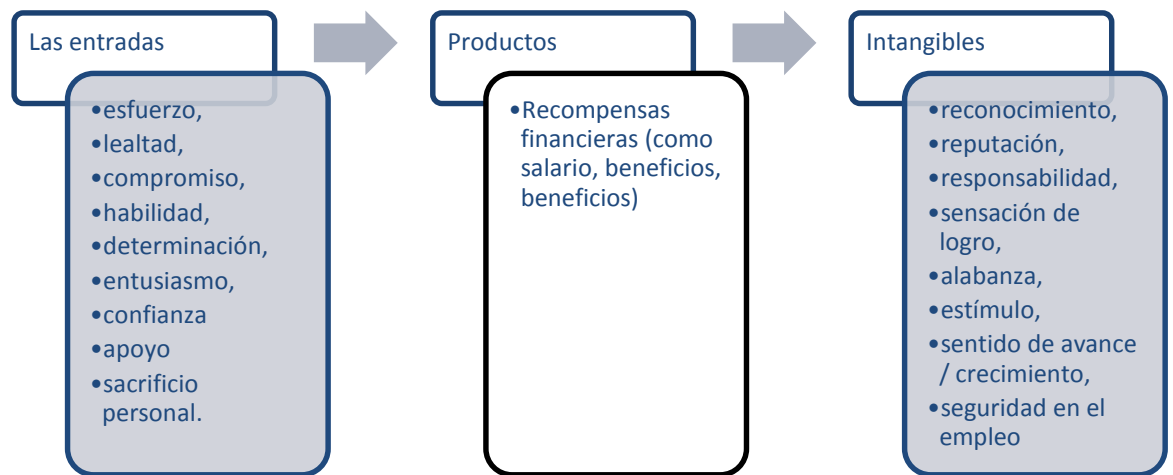


Figura 2. Factores de la Teoría Equidad

Fuente: Tomado de Adams (1976).

Si bien, obviamente, muchos de estos puntos no se pueden cuantificar y comparar perfectamente, la teoría sostiene que los gerentes deben tratar de encontrar un equilibrio justo entre las aportaciones que da un empleado y los resultados recibidos. Y de acuerdo con la teoría, los empleados deberían estar contentos cuando perciban que están en equilibrio.

2.1.2. Justicia organizacional

El propósito de la presente investigación es estudiar las relaciones que existen entre las percepciones individuales de la justicia organizacional, con el engagement en el trabajo, y básicamente poder brindar a la I.E. Medalla Milagrosa, un aporte para la mejora de las relaciones, los comportamientos, y trabajo del personal docente.

Para definir Justicia organizacional nos basaríamos desde los tiempos de Platón y Aristóteles los seres humanos siempre han estado preocupados por tratar de encontrar la justicia en diferentes facetas de la vida.

En la Figura 3, se observa la evolución del concepto de Justicia Organizacional

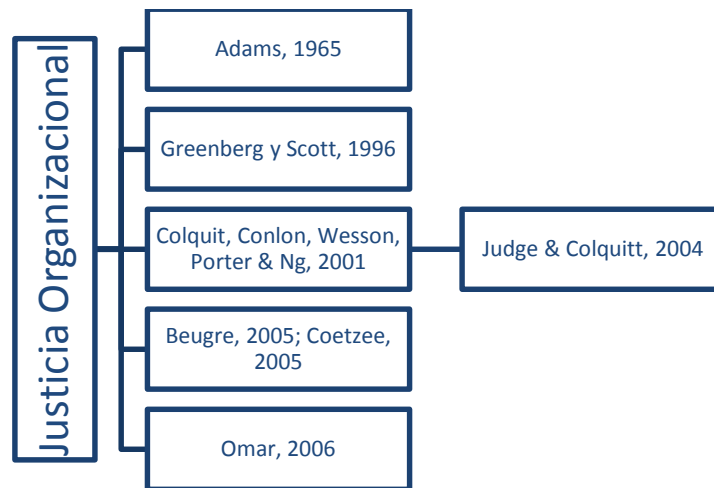


Figura 3. Mapa de Revisión de Literatura.

Nota: Autores revisados para un mejor entendimiento de la Justicia Organizacional en forma cronológica.

El concepto de justicia y equidad impregna muchas acciones y reacciones que ocurren en las organizaciones. Para Adams (1965), quién propuso la teoría de la equidad, soportó experimentalmente la idea de que las personas construyen juicios de equidad o inequidad, en los que se evalúa la relación positiva o no, del trabajo que desempeñan con los beneficios o retribuciones económicas por parte de la organización. “Los juicios de inequidad son motivadores potentes dada su capacidad para promover actuaciones conducentes a restablecer el equilibrio. Estos juicios pueden promover múltiples modos de comportamiento, algunos posiblemente convenientes y otros altamente inconvenientes para las personas, el trabajo y la organización”. (Adams, 1965, p. 269).

El término de justicia organizacional surge cuando se asignan recursos a los trabajadores; por ejemplo, proporcionar un salario equitativo y justo para ellos. Las acciones y prácticas organizacionales, que son equitativas o justas, están relacionadas con acciones o respuestas de parte de los trabajadores (Omar, 2006). Es en base a ello señalar que, justicia organizacional está relacionada de forma positiva y negativa con

distintas variables que inciden en la conducta y actitudes de las personas. Esto se debe a que las percepciones de justicia y específicamente la relación entre imparcialidad y diversos resultados organizativos, como resultados valorados de actitud y comportamiento (por ejemplo, satisfacción, rotación, retirada y compromiso organizacional) se han relacionado directamente en investigaciones recientes (Colquit et al., 2001). Y más aún existe evidencia que demuestra que la justicia organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo (Moorman, 1991)

La justicia en los entornos organizacionales se puede definir como el enfoque en los antecedentes y las consecuencias de dos tipos de percepciones subjetivas, a saber, la equidad de la distribución y asignación de resultados y la equidad de los procedimientos utilizados para determinar distribuciones de resultados y asignaciones (Colquitt, et al. 2001). Según Greenberg (2001), la justicia organizacional intenta describir y explicar el papel de la equidad en el lugar de trabajo.

En la investigación de ciencias organizacionales, el concepto de justicia se considera socialmente construido (Colquitt et al., 2001). Esto significa que un acto se definirá como si la mayoría de las personas lo percibieran así. La investigación ha establecido que las percepciones de la gente sobre la equidad y la justicia se basan en gran medida en sus normas y valores (Greenberg, 2001). Lo que la gente cree que es justo depende de su exposición repetida a estándares específicos y las expectativas inculcadas que forman la base de las evaluaciones de equidad. Si el comportamiento cumple con estas expectativas, se considera justo, mientras que la violación de estas expectativas se considera injusta (Beugre, 2005; Greenberg, 2001).

2.1.2.1.Importancia Justicia Organizacional

La justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores; por ejemplo, mayor confianza y compromiso organizacional, produce una mejora en el desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos (Cropanzano, Bowen y Gilliland, (2007). También hay que considerar que las actitudes positivas de los colaboradores hacia la organización se da siempre y cuando éstos perciban que son tratados justamente por parte de sus superiores y de la organización, pero si percibe que tratan injustamente se generarán tensiones, desmotivación e insatisfacción laboral, Boer, Bakker, Syroit y Shaufeli (2002).

La gente internaliza estas diferentes normas y valores principalmente porque vienen de diferentes culturas (Greenberg, 2001). En general, las personas están de acuerdo en que la justicia es importante, pero a menudo la definen de manera diferente en la práctica. Por lo tanto, comprender las percepciones de la gente sobre la equidad también requiere tener en cuenta las normas que prevalecen en su cultura específica (Greenberg, 2001).

Según (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001), existen 3 razones por la que los individuos se preocupan por la justicia:

- Beneficios a largo plazo. Generalmente, las personas suelen saber cómo serán tratadas al pasar el tiempo, y sólo se podrá afirmar que el pronóstico sea posible con las organizaciones honestas.
- Consideraciones sociales. El trato cabal entre líderes y compañeros afirma que el individuo es respetado y apreciado por una asociación, por lo tanto, el efecto

de riqueza es igual o más notables que los servicios económicos que se pueden alcanzar.

- **Apreciaciones morales.** Cuando existe una acción que consideran honestamente impropio, es posible que tomen acciones para reparar la circunstancia, antes de que la extralimitación se disperse por toda la compañía de trabajo.

De lo expuesto anteriormente se segrega que el trato justo hacia los individuos en su zona de labores, representa un papel transcendental de tal modo optimizar la validez de la ejecución, promover la conciencia de responsabilidad con la logística, y conservar la honorabilidad particular del colaborador.

El documento que muestra la equidad para los diligentes fue importante por (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001) en que aseveraron que compone una obligación básica para la maniobra efectivo de las estructuraciones y la complacencia propia de los integrantes, durante que conforma un referido, donde los sujetos hacen para determinar sus vínculos con sus jefes. Es decir, mientras la equidad favorece a precisar la armonía de vínculos entre trabajadores que compone una causa central para obtener la efectividad en la unanimidad, la extralimitación es pudiente destructivo que diluye y desgasta de red en las estructuraciones (Vaamonde, 2013).

2.1.2.2. Tipos de Justicia Organizacional

Según la revisión bibliográfica, se destacan principalmente tres factores de justicia organizacional: distributiva, de procedimientos e interaccional; tanto la justicia interpersonal e informacional están integradas en la justicia interaccional.

- a) Justicia distributiva

El primer tema a estudiar sobre equidad, fue en base a la justicia distributiva. Adams (1965) definió originalmente esta forma de justicia en términos de equidad. Según Adams (1965), las personas determinan la equidad al evaluar sus insumos percibidos en relación con los resultados que reciben. Luego, comparan esta relación con un estándar de referencia para establecer si los resultados son justos en relación con sus insumos.

La justicia distributiva se refiere a las percepciones de justicia acerca de los resultados asignados o distribuidos (premios o castigos) que los trabajadores reciben por medio de los cuales los trabajadores se forman juicios de equidad de las distribuciones que se asignan y del impacto de éstos sobre los resultados organizacionales (Hanisch, Hulin y Seitz, 2001)

Debido a que la determinación del concepto de "contribuciones" o "insumos" puede ser difícil, han surgido diferentes definiciones operativas de equidad. Por lo tanto, existen varias reglas de equidad, como el rendimiento pasado, la tenencia y el rango. La mayoría de la gente apoya la regla de asignación que se favorece a sí misma sobre los demás (Nowakowski y Conlon, 2005). Sin embargo, la equidad no es el único estándar que se puede aplicar para determinar un resultado justo (Nowakowski y Conlon, 2005). Por ejemplo, las reglas de igualdad argumentan que las personas deben ser recompensadas por igual, que todos reciban exactamente lo mismo o que tengan la misma oportunidad de recibir la recompensa. Otras reglas, como las reglas de necesidades, argumentan que las personas deberían ser recompensadas en función de su necesidad o nivel de privación.

Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) señalan que la justicia distributiva tiene tres componentes:

- Igualdad: distribución basada en la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
- Necesidad: distribución de acuerdo con la necesidad individual de cada trabajador.
- Equidad: distribución basada en la comparación entre lo que un trabajador aporta y lo que obtiene, en comparación con lo que otros aportan y lo que otros obtienen.

b) Justicia procedimental

Para Moorman (1991) la justicia procedimental o de procedimientos es definida como 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. La justicia procedimental, se enfoca en las formas que se utilizan para llegar a un fin, basado en procedimientos existentes justos que tienen relación a los resultados organizacionales deseables y relevantes para las organizaciones.

Los juicios sobre las prácticas de justicia procedimental empresarial, están asociados generalmente a personas con algún grado de autoridad o potestad para determinar métodos, procedimientos, estrategias, programas o los criterios para formularlos. También se asocian a los formuladores de principios y políticas.

Según los autores Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) y Leventhal (1976), la justicia procedimental se refiere a brindar de forma idónea (en términos de equidad) la asignación de recursos, beneficios y resultados a los trabajadores, teniendo como principales componentes los siguientes:

- Consistencia. Los procedimientos deben establecerse y aplicarse consistentemente a todos los empleados.
- Libre de sesgos. No tener tratos inadecuados a las personas o discriminación.
- Precisión. Todas las decisiones deben basarse en hechos e información exacta y precisa, lo cual debe estar establecido en los procedimientos.
- Representación de todos los interesados. Las partes interesadas deben tener participación en las decisiones y en el establecimiento de los procedimientos.
- Corrección. Deben establecerse procesos o mecanismos para aclarar errores o inconsistencias en los procedimientos.
- Ética. Las normas de los códigos de conducta y profesionales no deben ser violados.

Las percepciones sobre la equidad procesal parecen ser universales, en el sentido de que los procedimientos como el otorgamiento de la voz se reconocen como justos en muchas culturas (Greenberg, 2001). Otros aspectos estructurales de los procedimientos, como la apertura y la claridad, también son considerados por varias culturas para contribuir a la equidad.

c) Justicia interaccional

El enfoque de éste tipo de justicia, se representa en el lado más humano de las prácticas organizacionales, al enfocarse en la importancia del trato cuando se llevan a cabo los procedimientos, es decir a la percepción del trato (justo, equitativo,

adecuado) que reciben por parte de sus superiores los trabajadores. Este tipo de justicia organizacional se centra en el trato interpersonal entre el superior y el subordinado, en términos de trato justo, equitativo y al momento de implementar un procedimiento, debido a que hay variedad de situaciones para usar un procedimiento en las organizaciones. Las variaciones en estos procedimientos y resultados ocurren con las decisiones de la organización, por ejemplo, con respecto a la selección y los salarios (Nowakowski y Conlon, 2005).

La justicia de interacción se diferencia aún más en dos formas separadas de justicia, a saber, la justicia interpersonal y de información (Greenberg, 1993). Estas dos formas se enfocan más en el comportamiento de los tomadores de decisiones que en los aspectos estructurales de los procedimientos o los resultados específicos (Nowakowski y Conlon, 2005).

Para Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), justicia interaccional es el trato correcto, dióneo de parte de los jefes hacia sus colaboradores, y refieren dos componentes:

- Justicia interpersonal. Se refiere a tratar a un empleado con dignidad, cortesía y respeto por parte de sus superiores.
- Justicia informacional. Hace referencia a compartir información relevante con los empleados. Se centra en brindar las explicaciones hacia los trabajadores cuando se implementa un procedimiento y por qué se distribuyen los resultados (trabajo, información, decisiones) de cierta forma.

La justicia interactiva "se refiere a la imparcialidad del tratamiento interpersonal dado en el curso de la explicación de procedimientos y resultados" (Greenberg, 2004, p.335). La justicia interactiva se centra en la comunicación de los directivos a los empleados (Cohen-Charash y Spector, 2001). Bies y Moag (1986) desarrollaron una versión más completa de la justicia organizacional al agregar un enfoque en la importancia de la calidad del tratamiento interpersonal. Este es un resultado importante de su investigación, porque sugiere que la justicia organizacional es más que justicia.

Cohen-Charash y Spector (2001) argumentaron que la justicia interaccional es diferente de la justicia distributiva y procesal, porque la justicia interaccional se dirige hacia el supervisor en lugar del resultado (justicia distributiva) o la organización en su conjunto (justicia procesal). En la mayoría de los casos, cuando se percibe la injusticia interaccional, también se percibe la injusticia procesal y la injusticia distributiva.

Para mostrar de forma integrada las dimensiones de justicia organizacional se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Dimensiones de justicia organizacional

Dimensión	Definición
Justicia distributiva	Percepción de justicia y equidad en las distribuciones (decisiones, asignaciones) otorgadas a los trabajadores, incluyendo la distribución del trabajo (carga de trabajo, obligaciones, responsabilidades, etcétera) y la distribución de prestaciones, beneficios y resultados (premios, recompensas, bonos, sanciones, castigos, etcétera).

Justicia procedimental Percepción de la justicia y equidad en las políticas, normas y procedimientos en las que se fundamentan las decisiones que se toman en relación con los trabajadores, tanto en lo referente al trabajo (división del trabajo, carga de trabajo) como en lo relativo a las prestaciones y resultados (incrementos de sueldo, ascensos, promociones, etcétera).

Justicia interaccional Percepción de la justicia, equidad, consideración, honestidad y calidad en el trato y la comunicación que reciben los trabajadores por parte de sus superiores o autoridades de la organización.

Fuente: Tomado de Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007, Colquitt et al., 2001

2.1.2.3. Procesos de gestión del personal y la justicia organizacional

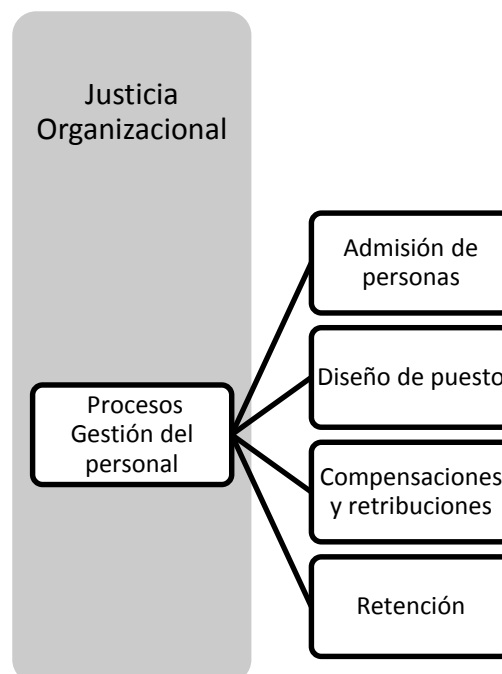


Figura 4. Modelo de relación de Justicia Organizacional y la gestión de personal

Elaboración Propia

a) Admisión de personas y justicia organizacional

La selección es la deliberación del individuo conveniente para el puesto apropiado, es decir, elegir entre los candidatos incorporados a los más idóneos para ocupar el cargo o el puesto vacante. Una acertada selección de personal no sólo es el resultado del cuidadoso proceso de captación de postulantes y aplicación de entrevistas, evaluaciones técnicas, psicológicas y de comprobación de referencias; sino también de la necesaria congruencia de intereses entre lo que la empresa un cliente potencial pretenda como seleccionadora y lo que el postulante también, en su inherente influencia de elegir dónde y para quién trabajará. La adquisición que se busca en los procesos de reclutamiento y selección, constituirá la atención prioritaria a esta dualidad de elecciones mutuas, ya que así obtenemos resultados integrales y satisfactorios para ambas partes (Dolán, Valle, Jackson, & Schuller, 2007). Por todo lo mencionado líneas arriba, es importante que en los procesos de selección podamos tener en cuenta la evaluación de valores para que las personas que ingresan a determinadas organizaciones puedan actuar bajo conductas relacionadas a los principios y conductas éticas y ello no genere un resultado contrario donde se puedan suscitar acciones que vayan en contra de la Justicia Organizacional.

b) Diseño de puesto y justicia organizacional

Esta parte del proceso de gestión de personal, es importante debido a que se considera la utilidad y relevancia de las funciones laborales que debe desempeñar un empleado en el quehacer laboral. Esta etapa consta de: a) la descripción de un puesto de trabajo y b) la especificación del puesto, si no tenemos en cuenta que

estos procesos deben ser elaborados bajo técnicas específicas y de manera equitativa en la relación que se debe encontrar entre la labor del trabajador, el sueldo y sus resultados, si no se planteara bajo un sentido coherente resultara perjudicial tanto a la empresa y al trabajador.

Al relacionar el tema de equidad en este proceso, se trata de la asignación de actividades, tareas y funciones, que tienen los empleados frente a su puesto de trabajo, por tanto, la descripción y la especificación de los puestos aparecerán afectadas en los términos señalados reflejando algo más que un puesto de trabajo: la cultura de la organización. El análisis de los puestos, además de lo que acabamos de señalar, deberá tener en consideración y reflejar dos principios organizativos actuales: la flexibilidad y la tendencia a trabajar en grupo. En ambos aspectos, que están relacionados con la multifuncionalidad en el trabajo, lo relevante son las capacidades, habilidades y las competencias que la organización necesita o necesitará en función de sus planes estratégicos.

Según Dolán, Valle, Jackson, & Schuller, (2007), el diseño de puesto de trabajo sirve de fundamento para muchas otras actividades de recursos humanos. A través del análisis se obtiene tanto la descripción como la especificación de los requisitos del puesto de trabajo.

c) Compensaciones y retribuciones en justicia organizacional

Al plantearse una empresa su intención de intentar ser equitativo en la administración de los salarios, el primer centro de atención suele ser intentar pagar en función del grado de contribución que la persona hace a la organización. Dicho de otra manera, el impacto que su trabajo puede tener en los resultados de la compañía. Tendrá correspondencia mayor salario, si brinda mayor contribución o

impacto a los resultados en base al trabajo que realiza. Una vez definido el trabajo, se debe asignar un valor a las habilidades, tareas y el trabajo en sí de las personas. A este proceso se le denomina valoración de puestos (job evaluation).

Para que un sistema de retribuciones por méritos tenga éxito, es esencial que se administre de forma que se mantenga la equidad. Esto sugiere que la retribución por méritos debe administrarse con precisión y justicia entre los empleados y divisiones o unidades de la empresa (Dolán, Valle, Jackson, & Schuller, 2007).

La equidad salarial estará basada en la percepción por parte de los empleados de mayor o menor equidad, donde la organización debería ser capaz de demostrar si estas valoraciones y clasificaciones de puestos en niveles se pueden explicar mediante algún método lógico. La tendencia es que los sujetos determinan lo que merecen ser pagados, ellos y los otros, comparando lo que aportan a la organización con lo que obtienen de ésta. Al compararse, la gente puede decidir si se le está retribuyendo o no justamente, es decir, si le están dando lo que merece en relación a lo que otros reciben. Si consideran que esta comparación es justa o equitativa, es más probable que estén satisfechos. Si consideran que la comparación es injusta o no equitativa, es más probable que estén insatisfechos y motivados para emprender acciones que restauren la equidad (o reduzcan la falta de equidad). (Dolán, Valle, Jackson, & Schuller, 2007).

Chiavenato (2007), menciona los principales planes de incentivos empleados en las organizaciones como:

- Plan de bonificación anual: se trata de un monto de dinero ofrecido al final de cada año a determinados colaboradores en función de su contribución al desempeño de la organización.

- Reparto de acciones de la organización a los colaboradores: la distribución gratuita de acciones de la empresa entre determinados colaboradores es una forma de retribución que se dirige hacia la remuneración flexible.
- Opción de compra de acciones de la organización: es la oferta de acciones que son vendidas a precio subsidiado o que son transferidas a los colaboradores conforme a ciertos criterios.
- Participación de los resultados alcanzados: se relaciona con el desempeño del colaborador en la consecución de metas y resultados establecidos para determinado periodo. (Porcentaje que se proporciona a cada colaborador por los resultados).
- Remuneración por competencia: es la remuneración asociada al grado de información y el nivel de capacitación de cada colaborador, remuneración que premia ciertas habilidades técnicas necesarias para el éxito de la organización.
- Reparto de utilidades a los colaboradores: la participación de las utilidades y los resultados está legalmente reglamentada y ordena la distribución anual de una parte de las utilidades de la organización entre sus colaboradores (p. 313)

Dessler (2009), menciona los incentivos más usados por las organizaciones como:

- Reconocimiento al empleado
- Certificados de regalos
- Eventos especiales
- Retribuciones en efectivos

- Incentivo de mercancías
- Programa de capacitación
- Prestaciones laborales o de vida
- Salario variable
- Rifas, etc. (p. 479).

d) Retención del talento y justicia organizacional

Los enfoques profesionales en los que las empresas se basan al momento de definir sus actividades de marketing son de producción, producto, ventas, marketing y holístico (Regalado, Allpacca, Baca, & Gerónimo, 2011). El enfoque de producción es histórico a nivel del mercado mundial de los negocios. Sosteniendo que los consumidores favorecerán a los servicios fáciles de conseguir Siguiendo esta lógica los gerentes y altos mandos centralizan sus esfuerzos en elaborar productos de primera calidad y en mejorarlos constantemente.

El endomarketing como una filosofía de gestión de la relación con los trabajadores desde un enfoque de marketing. Este es un trabajo que se debe realizar entre un compromiso: de la empresa y sus recursos humanos, un trabajo razonable en la medida en que la empresa desarrolle estrategias de motivación para los empleados y estrategias de orientación hacia el cliente interno donde primordialmente tengamos bases de justicia organizacional es decir que ellos trabajadores sientan

que sus proyectos, actividades , tareas y funciones se dan bajo pautas de normas que son iguales para todos y todos, diseñando programas de endomarketing e implementando un mercado u productos internos que no solo propicien la retención del talento humano si no que esta pueda ser un taburete de ingreso para nuevo talento sin la necesidad de tener gastos excesivos en reclutamiento. Esta gestión interna se integra con la sinergia que consigue el endomarketing con el marketing. Hay que respaldar y sostener elementos que aglomeran conceptos y los establecen para facilitar la implementación de programas de endomarketing.

Los modelos son: análisis del entorno, satisfacción y motivación del cliente interno, en cuanto a integrar y motivar al cliente interno, se desarrollan redes económicas y legales, lazos estructurales y de servicios, y lazos emocionales y filantrópicos. La motivación del empleado y la orientación de este hacia el cliente interno son los dos elementos medulares del modelo; por lo tanto, las estrategias que les corresponden se materializan sobre la base de programas desarrollados utilizando el concepto de «mezcla de marketing interno» (Regalado, Allpacca, Baca, & Gerónimo, 2011).

La comunicación interna es una de las estrategias que una organización desarrollará para comunicar su programa y reforzar sus objetivos internos relacionados a su visión y misión y a su filosofía interna.

e) Influencia de la justicia organizacional en comportamiento organizacional

Según Stephen P. Robbins (2013) la justicia organizacional desde el aspecto de percepción que tienes los empleados frente al tema de equidad va a impactar enormemente en las variables dependientes del comportamiento organizacional como son:

- **Productividad:** La empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y eficiencia (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo. Como tal, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia.
- **Ausentismo:** Toda compañía debe conservar bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar. Rotación de Personal.
- **Alta rotación:** en una organización significa un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación. La rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad. Es sabido que cuando un colaborador siente que en su organización no cumple con sus expectativas y aún más existe una serie de aspectos que van en contra de sus principios y expectativas las personas deciden buscar otros espacios generando la salida de dichos colaboradores, la rotación a menudo significa la pérdida empleados capacitados y que generaron una inversión en la empresa.
- **Satisfacción en el trabajo:** La última variable dependiente que veremos es la satisfacción con el trabajo, que en este momento definiremos, simplemente, como la diferencia entre la remuneración que reciben los trabajadores y la que ellos creen que deberían recibir. A diferencia de las tres variables anteriores, la satisfacción con el trabajo representa una actitud, en lugar de un comportamiento. Existe una relación directa de esta variable con el desempeño

y la creencia de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos ha sido una doctrina básica entre los administradores durante años.

2.2. Antecedentes del estudio

2.2.1. Antecedentes Nacionales

Guevara (2015), en su tesis titulada “Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo”, obteniendo como conclusión una correlación positiva considerable entre la variable de satisfacción laboral y la variable de justicia organizacional, aseverando de estos resultados, que los mismos refuerzan la teoría existente.

Ramos (2015) para obtener la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, realiza un trabajo investigativo sobre la “Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú”; con el propósito de encontrar la correlación entre las variables de estudio; en tal sentido su metodología constituyo en una investigación de diseño no experimental – correlacional y de corte transaccional. La muestra estuvo constituida por 54 trabajadores a quienes se les aplicó un instrumento de investigación (cuestionario). Demostrándose que existe una relación directa y significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, entre las dimensiones de la variable independiente, justicia distributiva, procedimental, intersecciones.

2.2.2. Antecedentes Internacionales

Hidrovo y Naranjo (2016), en su tesis para optar por el grado de Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos titulada “Relación entre las percepciones de

justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito” tuvo a 278 docentes como muestra. Para los resultados utilizó estadística descriptiva y correlacional. La tesis busca analizar la relación entre el compromiso organizacional y las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la institución indicada. Donde se concluyó que, a una escala más alta de justicia organizacional corresponde un mayor compromiso organizacional; se encontró un nivel de significancia bilateral positiva de 0,000 con una correlación de Pearson de 0,314. A su vez identificó una correlación positiva y significativa a nivel de

Fryxell y Gordon (2017) elaboraron una tesis titulada: “justicia en el lugar de trabajo y satisfacción laboral como predictor de la satisfacción con el sindicato y la administración”, en estados unidos, dicha investigación examinó hasta qué punto la justicia en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral pueden predecir la satisfacción del sindicato y la satisfacción de la dirección. Donde probó una serie de hipótesis sobre las relaciones entre las medidas de satisfacción institucional, satisfacción laboral y justicia en el lugar de trabajo, se emplearon técnicas de análisis multivariantes.

Fierro y Ugarte (2016), para obtener el grado en gestión de personas y dinámica organizacional de la Universidad de Chile, investigan sobre la “Justicia organizacional en una I. P. E”. Con el propósito de evaluar la percepción de la justicia organizacional, orientado a procesos y decisiones que pueden limitarla o fomentarla. La metodología de la investigación se basó en un diseño mixto (cuantitativo y cualitativo), aplicada, es un diseño transversal, no experimental, y de nivel descriptivo. Como principales conclusiones de la investigación se obtuvo que, no existir influencia en los resultados, ni compensación por parte de los colaboradores, lo que impacta en la evaluación de justicia interna de la institución, y provoca una sensación de desconfianza y resentimientos,

dentro de ésta. También se halló que, existe desconfianza entre los mensajes provenientes de los supervisores directos y de otros niveles de dirección.

Gracia, Torres, Muñoz, y Castillo (2015) desarrollaron una investigación sobre la “Justicia Organizacional y su relación con el personal Docente de una Institución de Educación Superior”, a fin de encontrar relación entre ellas, el mismo que fue publicado en la Global Journals Inc (Estados Unidos). La metodología se basó en un nivel descriptivo, correlacional; cuyos análisis estadísticos fueron también descriptivos e inferencial, bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Con una muestra de 334 docentes, a quienes se les aplicó un instrumento. Los resultados demostraron que, la variable de estudio de justicia organizacional tiene una relación estadística significativa con la edad, escolaridad de los docentes y los programas educativos, encontrando que docentes con mayor edad perciben la justicia organizacional buena a diferencia de los docentes en el rango de edad de 30 a 39.

Hurtado (2014), para conseguir una Maestría en Psicología de la Universidad Católica de Colombia realiza un trabajo de investigación sobre la “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá”. Y con la finalidad de encontrar dicha relación, se aplicó 110 cuestionarios docentes de la misma cantidad, evaluándose mediante este instrumento la justicia organizacional. Los resultados encontrados demostraron correspondencia positiva entre la percepción de justicia organizacional y satisfacción; de igual manera sus dimensiones en justicia distributiva, procedimental e informacional tiene relación con el compromiso y la satisfacción. Es decir se puede concluir que a mayor percepción de justicia organizacional, la satisfacción laboral de los docentes también irá en aumento.

Oh (2013) en su estudio de investigación sobre el “Impacto de la justicia organizacional en la satisfacción profesional de los empleados en el sector público de Corea del Sur”, para optar título de Doctor en Filosofía de la Universidad de Minnesota de estados unidos. El fin de su investigación fue de explorar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción profesional de los empleados en el sector público de Corea del Sur. La primera variable de justicia organizacional se investigó específicamente en sus tres dimensiones diferentes (justicia distributiva, procesal e interaccional). El autor analizando y revisando la literatura de investigaciones previas, planteó la hipótesis que las percepciones de los empleados sobre la justicia organizacional están asociadas positivamente con la satisfacción profesional. Mediante la investigación sobre la relación directa entre la justicia organizacional y la satisfacción profesional en un contexto de desarrollo profesional en el lugar de trabajo, aportó al desarrollo de los recursos humanos (DRH). Para los resultados de la investigación participaron un total de 279 empleados en seis organizaciones públicas en Corea del Sur, la muestra fue por conveniencia, además se aplicó una encuesta autoadministrada para obtener las percepciones de estos empleados. Los cuatro constructos (justicia distributiva, justicia procesal, justicia interaccional y satisfacción profesional) se basaron en escalas de múltiples ítems. Se prepararon un total de 23 ítems (18 ítems para la justicia organizacional y cinco ítems para la satisfacción profesional) para ser utilizados en una encuesta en Corea del Sur.

Centrándonos a lo encontrado en el estudio, fue que tanto la justicia distributiva y la justicia procesal eran significativas, mientras que la justicia interaccional no era significativa. En términos de coeficientes estandarizados, la justicia procesal explicaba la variación en la satisfacción profesional más que la justicia distributiva.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Justicia Organizacional:

Conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen. Según Greenberg (2001), la justicia organizacional intenta describir y explicar el papel de la equidad en el lugar de trabajo.

2.3.2. Justicia Distributiva:

Adams (1965) definió originalmente esta forma de justicia en términos de equidad. Las personas determinan la equidad al evaluar sus insumos percibidos en relación con los resultados que reciben.

2.3.3. Justicia Procedimental

Para Moorman (1991) es el grado en el cual se toman las decisiones en el trabajo e incluyen mecanismos que aseguren la obtención adecuada de información, la posibilidad de expresión del trabajador y la existencia de procesos de retroalimentación.

2.3.4. Justicia interaccional:

Este tipo de se refiere a la sensibilidad, amabilidad y respeto que las personas reciben de sus superiores durante los procedimientos. Esto sirve principalmente para alterar las reacciones a los resultados, porque la sensibilidad puede hacer que las personas se sientan mejor, incluso si el resultado es desfavorable (Colquitt et al., 2001).

Capítulo III

Metodología

3.1 Método de la investigación

3.1.1 Método

Esta investigación se realizará bajo el método científico; analítico y de medición estadística; en razón que, mediante pruebas estadísticas se buscará la comprobación de la teoría. Además, que, mediante el método analítico, ya que dividirá el componente en sus partes y analiza estos, en este caso la justicia organizacional. A si mismo será comparativo, ya que se tomará información de dos grupos de estudio (nivel primario e inicial) a fin de comparar las características de cada grupo de estudio.

Es de enfoque cuantitativo porque “El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras el cualitativo se interesa en los resultados, pero lo considera base para un segundo estudio.” (Fernández 2005, p.63)

Por otro lado, también se ha utilizado el método cuantitativo. En la actualidad según “El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras el cualitativo se interesa en los resultados, pero lo considera base para un segundo estudio”. Por ser una investigación de Nivel Descriptivo el método específico identificado es el descriptivo-comparativo.

Este método se caracteriza porque no existe alguna manipulación de las variables, solo se centra en describir y comparar, es decir es un reflejo del estado del fenómeno tal y como es en comparación a otra. El método descriptivo. Según Oseda (2008, p.118). “El Método descriptivo se preocupa primordialmente describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos

para destacar los elementos esenciales de su naturaleza”, es decir caracteriza un fenómeno o una situación concreta indicando sus rasgos diferenciadores.

El método estadístico. Según Ary, y otros (1993, p.76) “Los métodos estadísticos describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de Investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo”.

3.2 Configuración de la Investigación

3.2.1. Tipo de investigación

El estudio se definió como una investigación de tipo básica (Sánchez y Reyes, 1992), ya que se busca conocer y comparar la percepción del personal docente respecto a la Justicia Organizacional.

Por su Carácter la investigación fue desarrollado en el tipo Cuantitativo, este nivel se centra de manera predominante en los aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación. El tipo de investigación cuantitativa permite adquirir conocimientos fundamentales y la elección del modelo más adecuado que permita conocer la realidad de una manera imparcial, ya que se recogen y analizan los datos a través de los conceptos variables.

3.2.2. Nivel de investigación

Respecto al nivel de investigación será de nivel descriptivo, la misma que como indica Hernández, Fernández y Baptista (2010), Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).

Por lo tanto es descriptiva porque identifica, describe y analiza las percepciones del personal docente del nivel primario e inicial de la I. E. Medalla Milagrosa en su rol de agentes de enseñanza educativa.

3.2.3. Diseño de la investigación

Su diseño será no experimental, debido a que las variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

Con el propósito de describir y comparar las dimensiones de la variable Justicia Organizacional en los niveles de primaria e inicial del personal docente de la Institución Educativa Medalla Milagrosa; el diseño de la presente investigación está enmarcado en el contexto del diseño no experimental. Siendo el nivel de investigación Descriptivo, de tipología del Diseño no experimental se ha enfocado en tipo de Diseño Transeccional, comparativo, ya que las percepciones manifestadas por los docentes de la I. E. Medalla Milagrosa, se diferencian en relación al nivel educativo al cual enseñan. Hernández y Baptista (1999). El diseño empleado en el estudio corresponde a los No Experimentales, en su forma de investigación descriptiva comparativa.

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población

La población de estudio es la totalidad de docentes de nivel primario e inicial (45 docentes).

3.3.2 Muestra

El número de muestra debido a que será un estudio comparativo, y dado que el número de docentes no es muy grande para utilizar la fórmula de muestreo, la muestra será de tipo no probabilística o por conveniencia, tomando en consideración 40 docentes (20 de cada nivel); motivo por el cual no se utilizará una fórmula de tamaño de muestra.

3.4 Instrumentación, Confiabilidad y Validez

3.4.1 Instrumentos

El instrumento para recopilar datos fue el cuestionario, para el caso el estudio cuenta con un cuestionario de justicia organizacional debidamente validada y confiable, a cargo de expertos que colaboraron en el mejoramiento de los mencionados. Para mayor detalle, en los apéndices se adjuntan las fichas de validación de los respectivos instrumentos de investigación.

De acuerdo con Hernández et al. (2006) el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.310). Los cuestionarios utilizaron escalas de tipo Likert, el cual consiste “en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externen su apreciación eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p. 303). La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: (a) Totalmente en desacuerdo, (b) En desacuerdo, (c) Ni en desacuerdo/Ni de acuerdo, (d) De acuerdo, y (e) Totalmente de acuerdo.

a. Cuestionario de Justicia Organizacional

- **Ficha Técnica**

La variable de justicia organizacional se medirá mediante la adaptación del cuestionario propuesto originalmente por Colquitt (2001), en la tabla 5 se aprecia la ficha técnica del cuestionario.

Tabla 5.

Ficha técnica del cuestionario de justicia organizacional

Nombre del instrumento:	Adaptación escala de justicia organizacional
Autor:	Colquitt (2001)
Lugar:	Huancayo, Perú
Fecha de aplicación:	Junio 2018
Objetivo:	Describir las dimensiones de justicia organizacional: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional.
Administrado a:	Personal docente de la I.E Medalla Milagrosa, Chilca, Huancayo, Junín
Tiempo:	15 minutos

3.4.2 Confiabilidad y Validez

Para la validez y confiabilidad del cuestionario de justicia organizacional de la investigación se utilizó la técnica de juicio de expertos. El juicio de experto no es otra cosa que someter a juicio de expertos el instrumento de medición. Los expertos analizan si existe consistencia de los enunciados y los conceptos que se pretenden evaluar, basando sus conclusiones en términos de la pertinencia, la relevancia y la claridad de cada enunciado y como contribuye al constructo en su generalidad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, entonces se puede afirmar que existe suficiencia, y el experto firma el cuestionario como “Aplicable”.

Tabla 6.

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de justicia organizacional

Nombres y apellidos del experto	Grado académico	Dictamen
Jorge Gonzales Salazar	Maestro	Aplicable
Marco Cajas Ríos	Maestro	Aplicable
Jesús Morales Ríos	Ing.	Aplicable

Por lo que como se muestra en la tabla anterior para los ítems sean válidos se necesita un completo acuerdo entre los jueces (Escurra, 1991), se concluyó que el cuestionario de encuesta es válido.

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento de Justicia organizacional

N°	VARIABLES	GRADO DE CONFIABILIDAD
1	Justicia Organizacional	0.791

Ahora bien, teniendo de referencia a Herrera, (1998, p.224) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla 8.

Equivalencias de la confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Tomado de Categorización de la confiabilidad según Herrera (1998)

Como se obtuvo 0,791 en dicho instrumento se deduce que tiene una excelente confiabilidad y procede su aplicación experimental inmediatamente.

3.5 Recolección y Análisis de datos

3.5.1 Técnicas de procesamiento de datos

Para el análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva y estadística, mediante el Software SPSS v24. El proceso de prueba de hipótesis se detalla mediante el estadístico t – Student, el cual servirá para poder establecer la significancia entre los dos grupos de docentes. Primero se procede a hacer una comparación, para lo cual se realizó un test de medias, con el cual se obtuvo el nivel de diferencia, el valor t calculado para la prueba y finalmente el nivel de significancia, llamado también p – valor de la prueba estadística. En este sentido, los valores de t deben de ser superiores a los teóricos (2.04 en valor absoluto para un 5% de significancia). Una vez comprobado ello se puede ver de la misma manera, que el p – valor de la prueba debe ser inferior a 0.05 para que la prueba nos diga que la comparación en promedio de los dos grupos NO SON IGUALES, y por ende se asume que hay suficiente base estadística para poder afirmar lo contrario, que los grupos son diferentes, resultando en que la hipótesis planteada se contrasta.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1 Resultados y análisis de la información.

4.1.1 Análisis descriptivo

El análisis descriptivo de la presente investigación está dividido entre los dos grupos de docentes: primaria e inicial; luego se detallan las características de las dimensiones de justicia organizacional para cada uno de los casos, terminando en un análisis comparativo sobre estos.

4.1.1.1 Grupo de primaria

a) Justicia distributiva.

Tabla 9.

Justicia distributiva en docentes de primaria

Justicia Distributiva (Nivel primario)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	90,0	90,0	90,0
	Muy de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

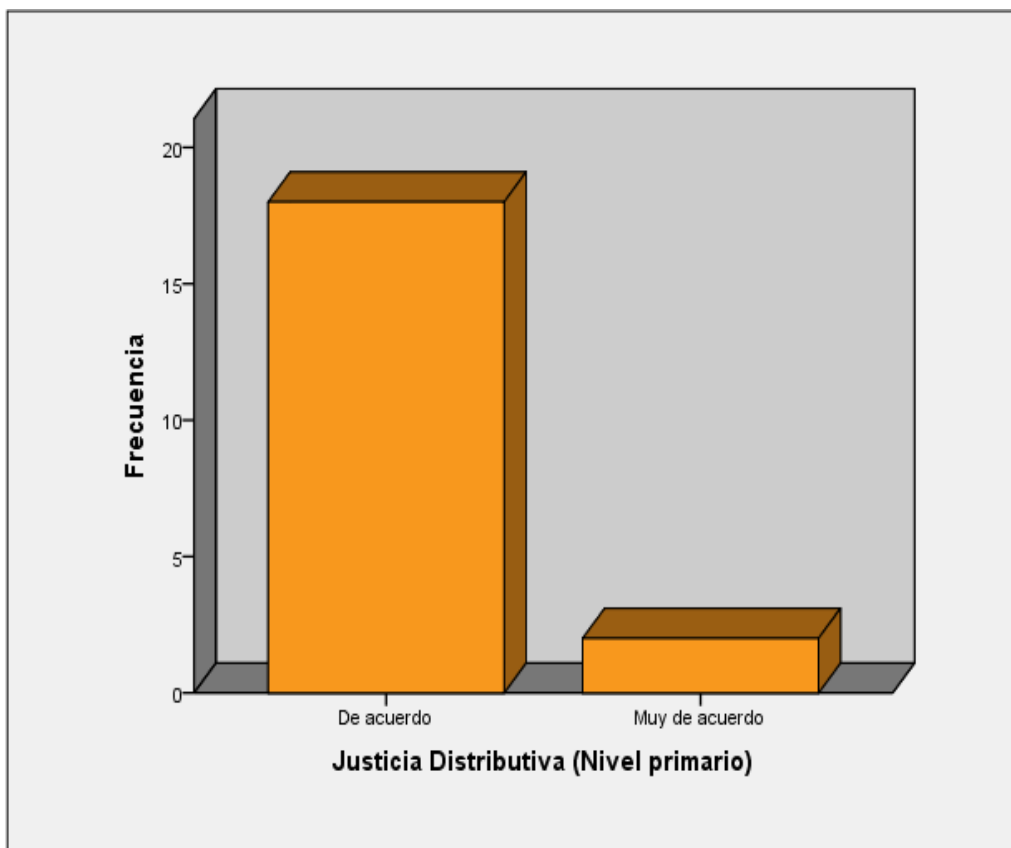


Figura 5. Justicia distributiva en docentes de primaria

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 5 se puede observar que de 20 docentes de nivel primario, 18 encuestados, que representan un 90% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están de acuerdo, del mismo modo 2 encuestados, que representan un 10% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están muy de acuerdo.

b) Justicia procedimental.

Tabla 10.

Justicia procedimental en docentes de primaria

Justicia Procedimental (Nivel primario)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	8	40,0	40,0	50,0
	Muy de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

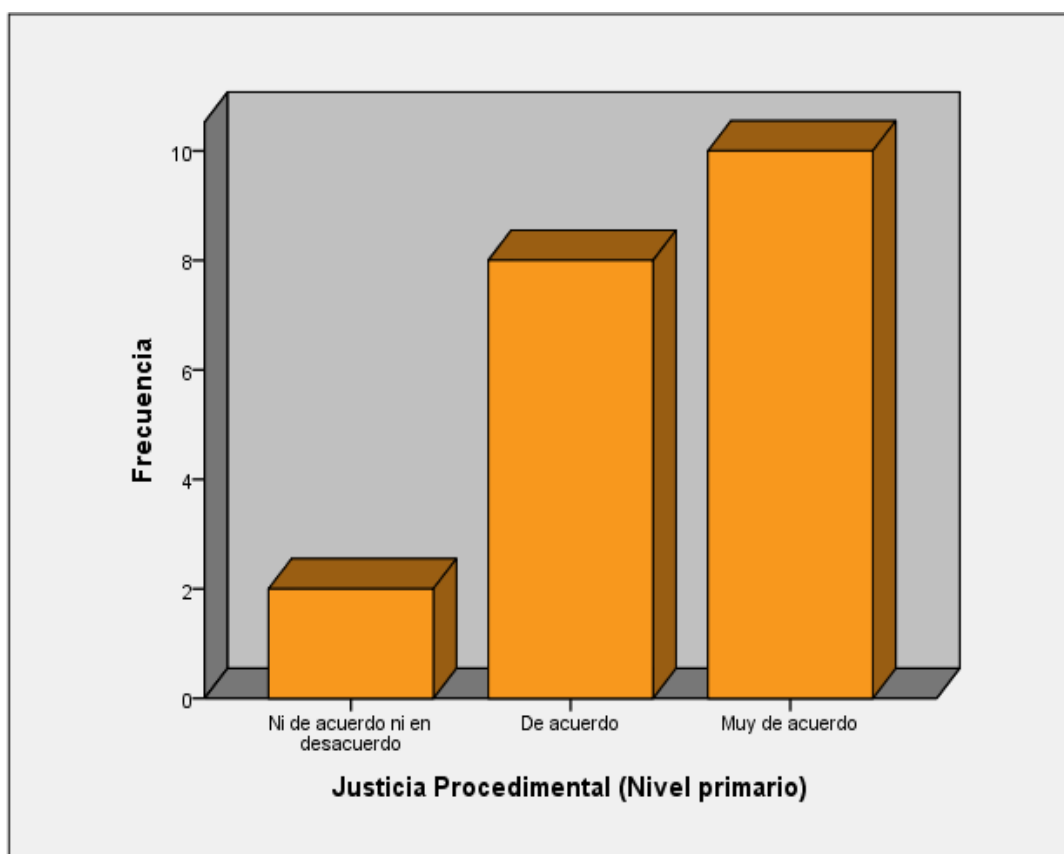


Figura 6. Justicia procedimental en docentes de primaria

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 6 se puede observar que de 20 docentes de primaria, 2 encuestados, que representan un 10% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, del mismo modo 8 encuestados, que representan un 40% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están de acuerdo, así también 10 encuestados, que representan un 50% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están muy de acuerdo.

c) Justicia Interaccional.

Tabla 11.

Justicia Interaccional en docentes de primaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	70,0
	Muy de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

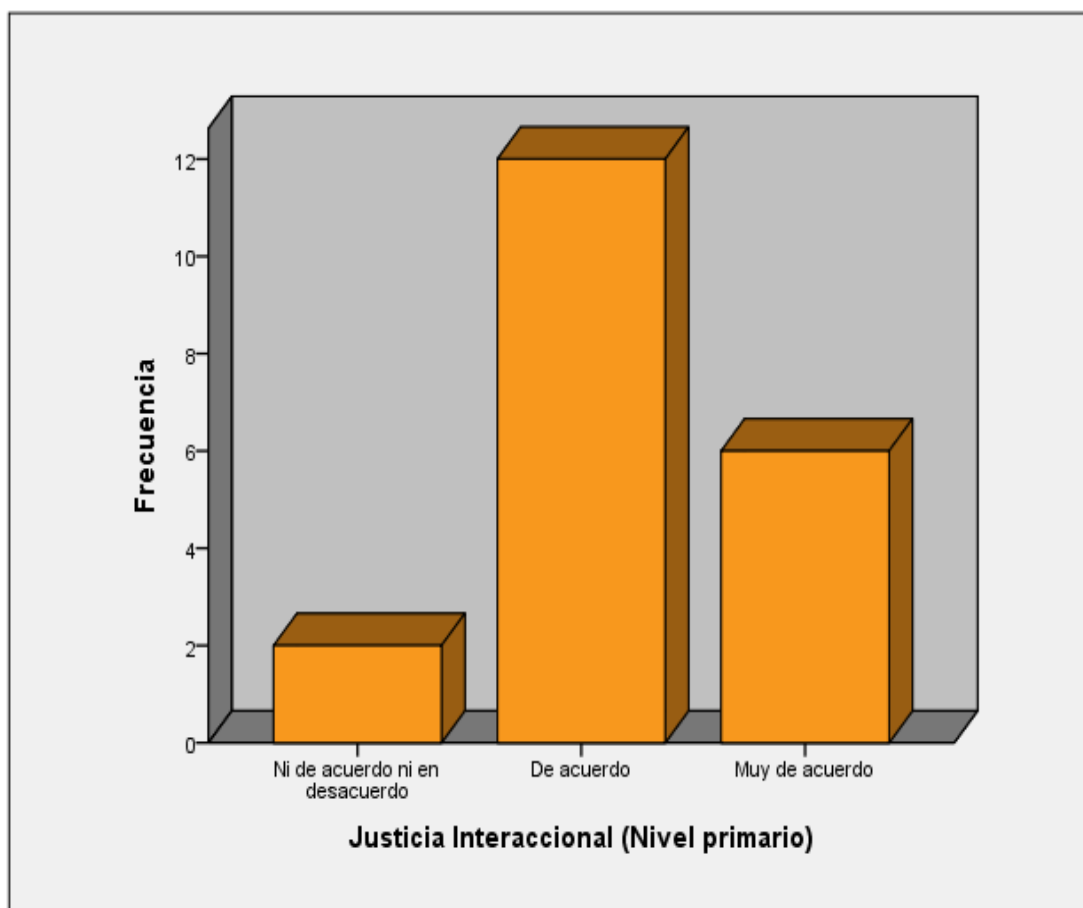


Figura 7. Justicia Interaccional en docentes de primaria

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 7 se puede observar que de 20 docentes de primaria, 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, así también 12 encuestados, que representan un 60,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están de acuerdo, de la misma manera 6 encuestados, que representan un 30,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están muy de acuerdo.

4.1.1.2 Grupo de Inicial

a) Justicia distributiva.

Tabla 12.

Justicia distributiva en docentes de inicial

		Justicia Distributiva (Nivel Inicial)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	35,0	35,0	35,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

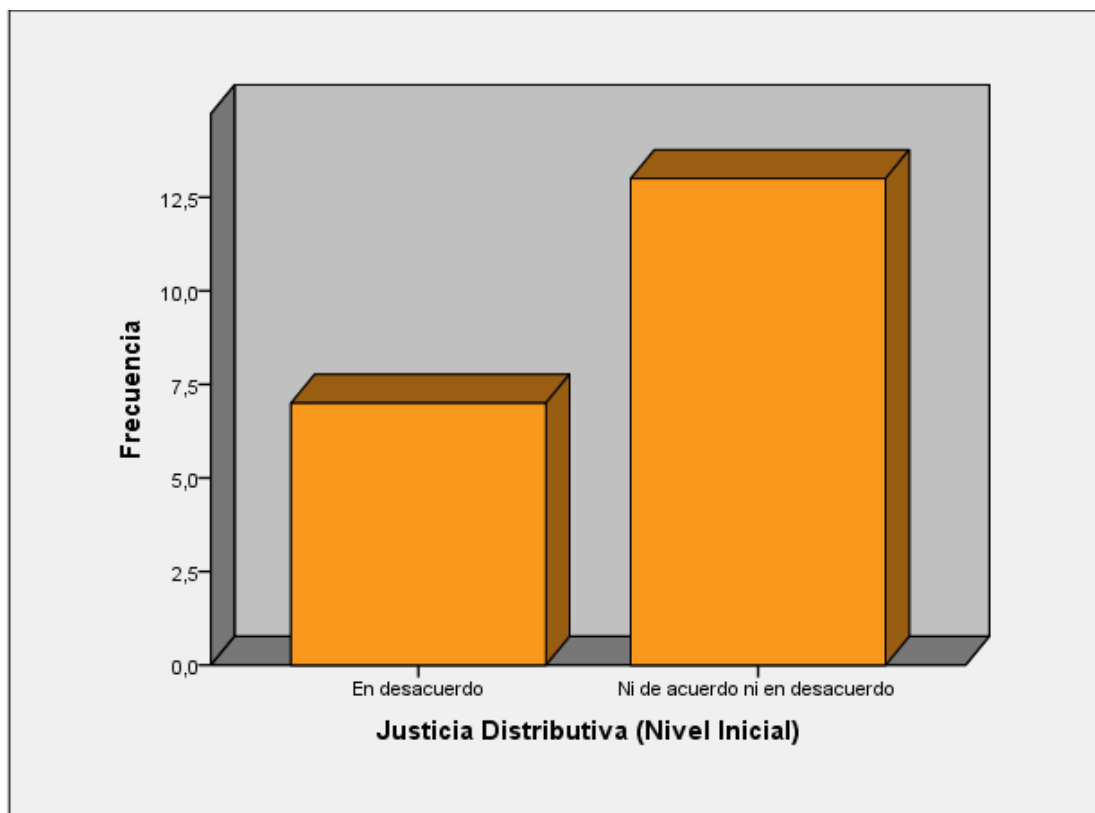


Figura 8. Justicia distributiva en docentes de inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 8 Se puede observar que de 20 encuestados, 7 encuestados, que representan un 35,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están en desacuerdo, de la misma manera 163encuestados, que

representan un 65,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

b) Justicia procedimental.

Tabla 13.

Justicia procedimental en docentes de inicial

		Justicia Procedimental (Nivel Inicial)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	85,0	85,0	90,0
	De acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

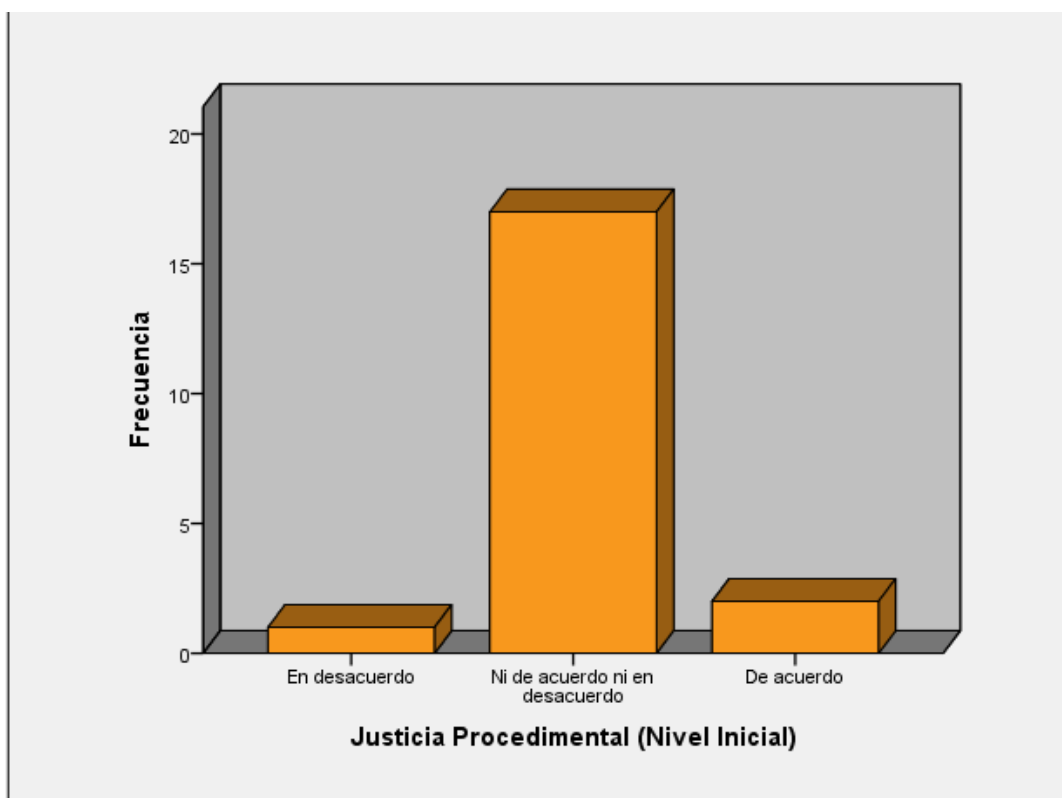


Figura 9. Justicia distributiva en docentes de inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 9 se puede observar que, de 20 docentes del nivel inicial, 1 encuestado, que representa un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están en desacuerdo, de la misma manera 12 encuestados, que representan un 60,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, del mismo modo 6 encuestados, que representan un 30,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están de acuerdo.

c) Justicia interaccional.

Tabla 14.

Justicia interaccional en docentes de inicial

Justicia Interaccional (Nivel Inicial)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	75,0	75,0	90,0
	De acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

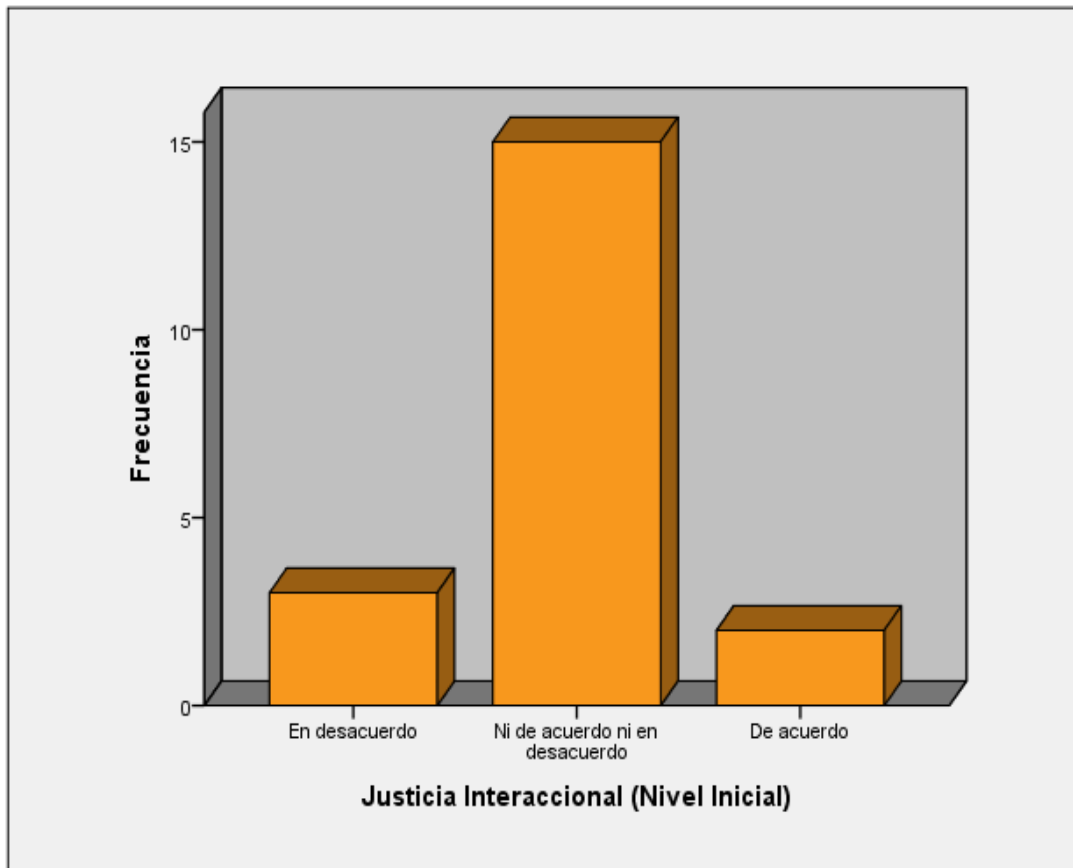


Figura 10. Justicia Interaccional en docentes de inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 10 se puede observar que de 20 docentes del nivel inicial, 3 encuestados, que representan un 15,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están en desacuerdo, del mismo modo 15 encuestados, que representan un 75,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, también 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están de acuerdo.

4.1.1.3 Comparación de grupos

a) Justicia distributiva.

Tabla 15.

Justicia distributiva. Comparación primaria e inicial

Tabla cruzada Justicia Distributiva*Nivel educativo

Recuento

		Nivel educativo		Total
		Primaria	Inicial	
Justicia Distributiva	En desacuerdo	0	7	7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	13	13
	De acuerdo	18	0	18
	Muy de acuerdo	2	0	2
Total		20	20	40

Gráfico de barras

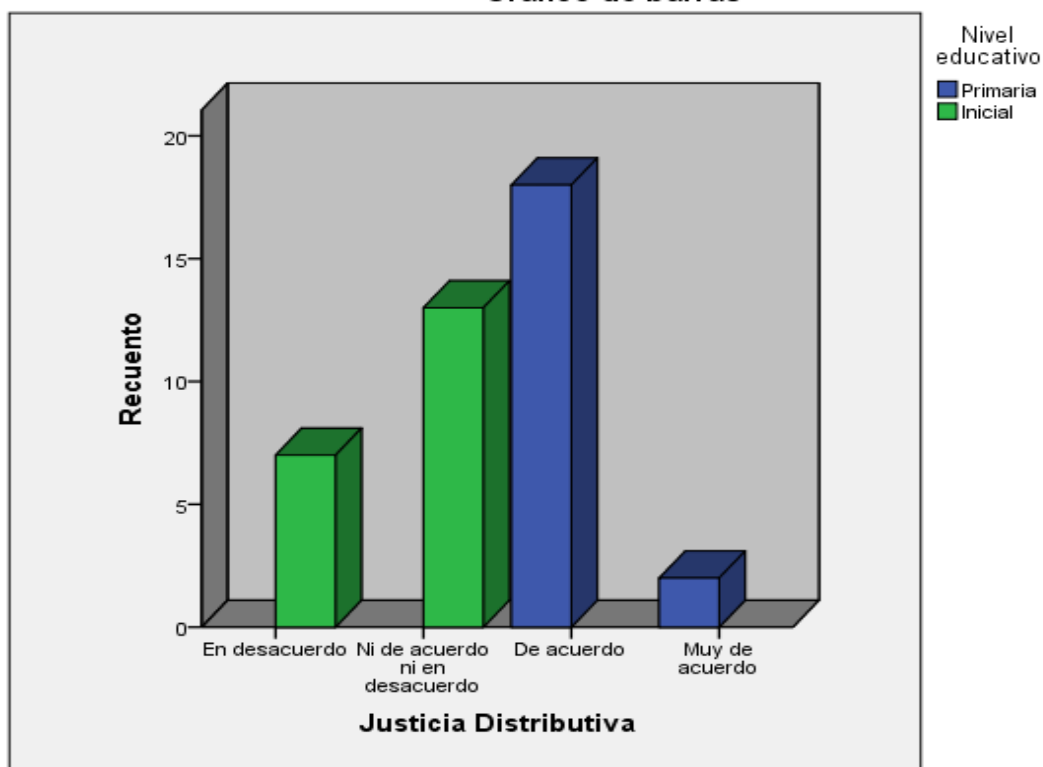


Figura 11. Justicia distributiva. Comparación primaria e inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 11 se puede observar que de 20 docentes de nivel primario, 18 encuestados, que representan un 90,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están de acuerdo, del mismo modo 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están muy de acuerdo, mientras que de 20 encuestados, 7 encuestados, que representan un 35,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están en desacuerdo, de la misma manera 13 encuestados, que representan un 65,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia distributiva mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica que hay una marcada diferencia entre la percepción de la justicia distributiva en los docentes de ambos niveles, pues mientras que los docentes de primaria muestran tener una aceptación sobre la justicia distributiva, los docentes de inicial se sienten en desacuerdo o indiferente respecto de esta dimensión.

b) Justicia procedimental.

Tabla 16.

Justicia procedimental. Comparación primaria e inicial

Tabla cruzada Justicia Procedimental*Nivel educativo

Recuento

		Nivel educativo		Total
		Primaria	Inicial	
Justicia Procedimental	En desacuerdo	0	1	1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	17	19
	De acuerdo	8	2	10
	Muy de acuerdo	10	0	10
Total		20	20	40

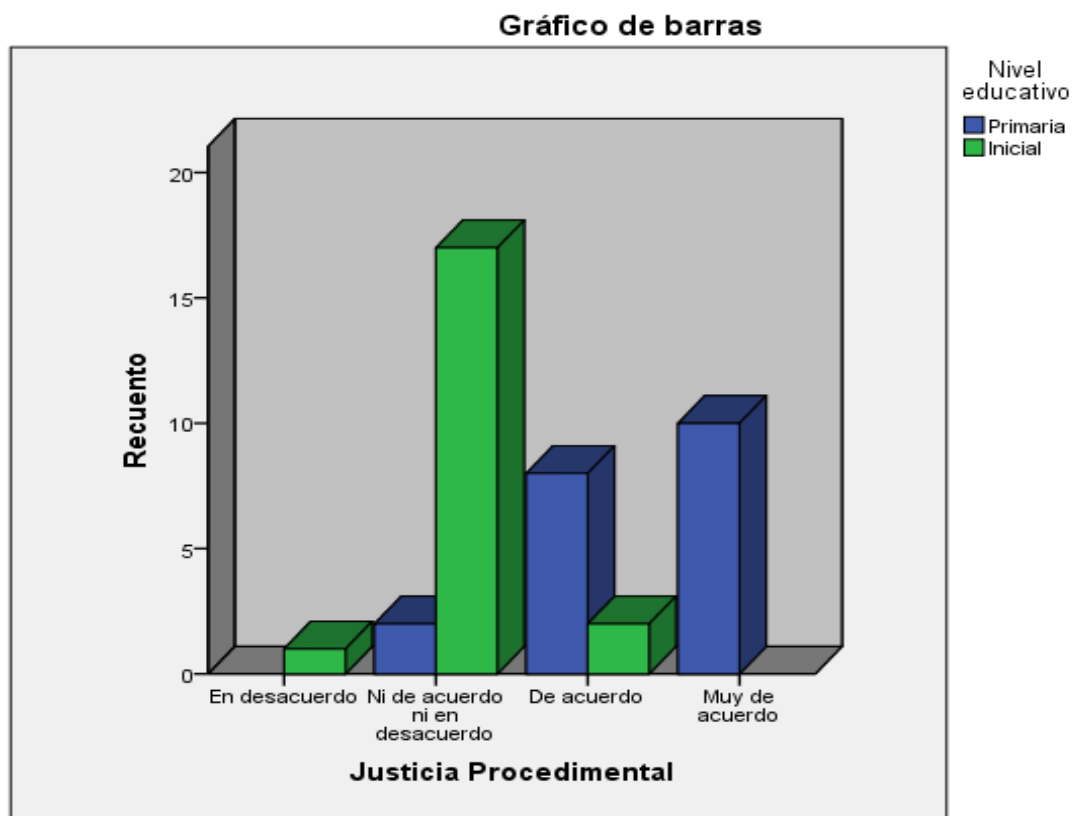


Figura 12. Justicia procedimental. Comparación primaria e inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 12 se puede observar que de 20 docentes de primaria, 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, del mismo modo 8 encuestados, que representan un 40,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están de acuerdo, así también 10 encuestados, que representan un 50,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están muy de acuerdo. Por otra parte, se puede observar que, de 20 docentes del nivel inicial, 17 encuestados, que representan un 85,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están ni de acuerdo ni en

desacuerdo, del mismo modo 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia procedimental mencionan que están de acuerdo. En este sentido, mientras que en el nivel inicial se tiene una indiferencia respecto de la justicia procedimental, los docentes del nivel primario tienen una percepción alta acerca de la justicia procedimental.

c) Justicia interaccional.

Tabla 17.

Justicia interaccional. Comparación primaria e inicial

Tabla cruzada Justicia Interaccional*Nivel educativo

Recuento

		Nivel educativo		Total
		Primaria	Inicial	
Justicia Interaccional	En desacuerdo	0	3	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	15	17
	De acuerdo	12	2	14
	Muy de acuerdo	6	0	6
Total		20	20	40

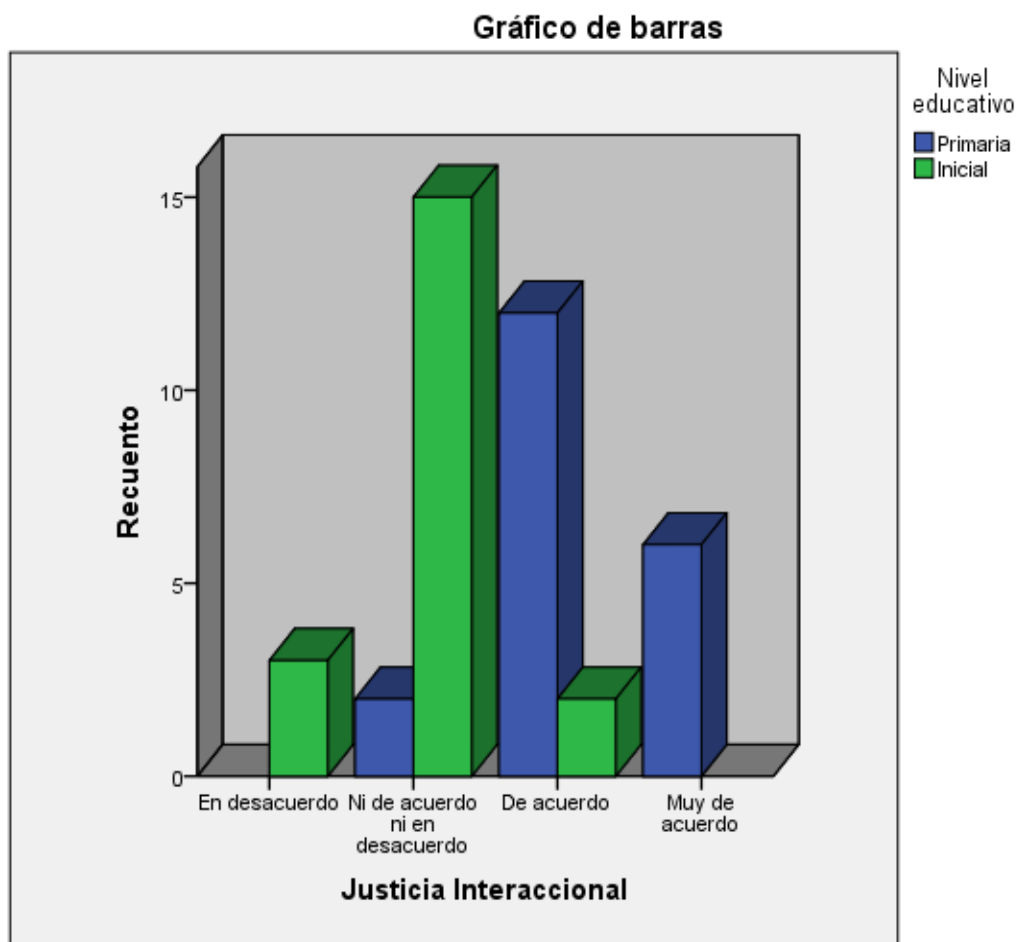


Figura 13. Justicia interaccional. Comparación primaria e inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 13, se puede observar que de 20 docentes de primaria, 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, así también 12 encuestados, que representan un 60,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están de acuerdo, de la misma manera 6 encuestados, que representan un 30,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están muy de acuerdo, mientras que de 20 docentes del nivel inicial, 3 encuestados, que representan un 15,0% de la muestra acerca de su

percepción sobre justicia interaccional mencionan que están en desacuerdo, del mismo modo 15 encuestados, que representan un 75,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, también 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia interaccional mencionan que están de acuerdo. En este caso, se puede describir que los docentes de nivel primario parecen tener una percepción más alta que sus pares del nivel inicial.

d) Justicia organizacional

Tabla 18.

Justicia organizacional. Comparación primaria e inicial

Tabla cruzada Justicia Organizacional*Nivel educativo

Recuento

		Nivel educativo		Total
		Primaria	Inicial	
Justicia Organizacional	En desacuerdo	0	3	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	17	19
	De acuerdo	10	0	10
	Muy de acuerdo	8	0	8
Total		20	20	40

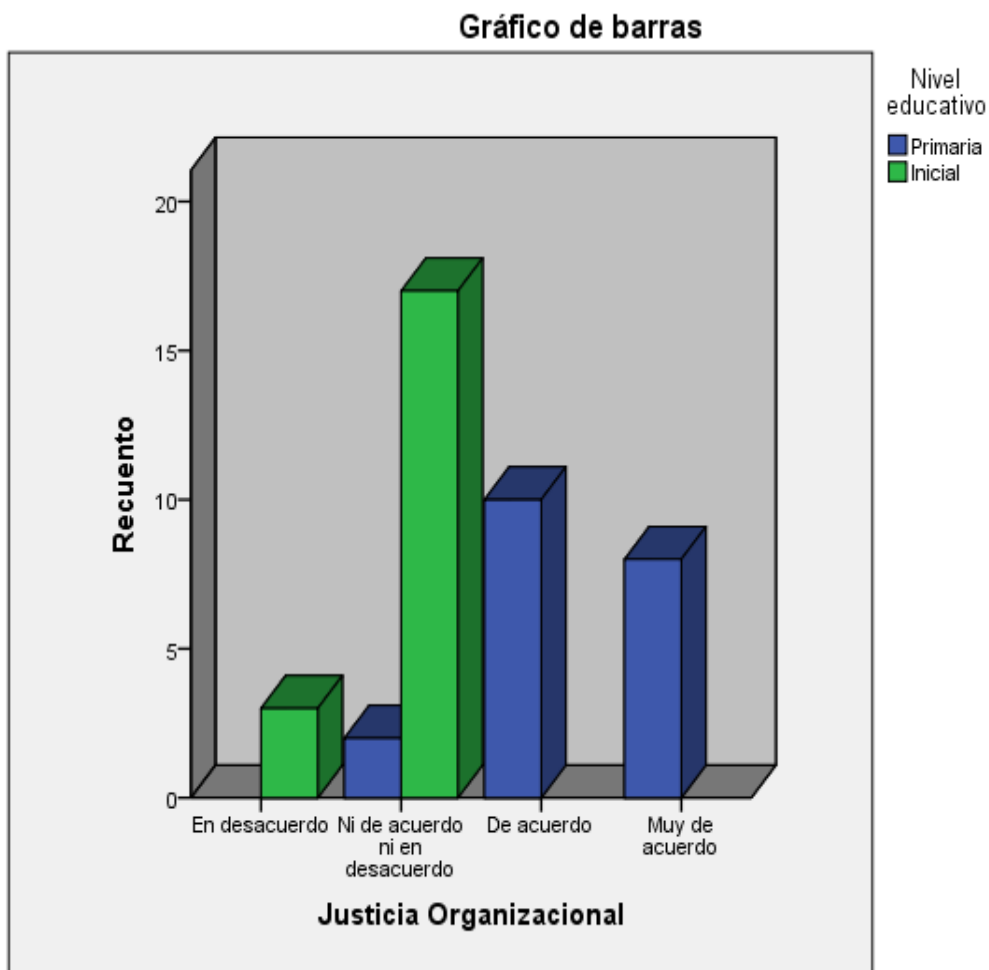


Figura 14. Justicia organizacional. Comparación primaria e inicial

Fuente: Encuesta de Justicia Organizacional aplicado a la I. E. Medalla Milagrosa.

Elaboración Propia

En la figura 14 Se puede observar que de 20 encuestados de nivel primaria, 2 encuestados, que representan un 10,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia organizacional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, del mismo modo 10 encuestados, que representan un 50,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia organizacional mencionan que están de acuerdo, también 8 encuestados, que representan un 40,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia organizacional mencionan que están muy de acuerdo, mientras que en nivel inicial, de 20

encuestados, 3 encuestados, que representan un 15,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia organizacional mencionan que están en desacuerdo, del mismo modo 17 encuestados, que representan un 85,0% de la muestra acerca de su percepción sobre justicia organizacional mencionan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, de los encuestados ninguno mencionan que están de acuerdo, ni muy de acuerdo.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis específica 1

a. Formulación de hipótesis:

Ho: La Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario es igual al del personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

H₁: La Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

b. Elección del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba t de Student, debido a que se va a comparar la correlación del valor t calculado contra cero, de forma tal que si el valor está lo suficientemente alejado de cero (con un 5% de probabilidad máxima) se asume que existe una diferencia entre ambos grupos.

El valor de la t Student calculada mediante la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

Mientras que el valor teórico de la t Student se denota por medio del valor crítico de 1.96 para grados de libertad muy grandes y se asume un valor de μ igual a cero, por lo que la fórmula se establece de la siguiente manera:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

c. Cálculo de la t Student

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo t Student por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricos en las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 24 arroja el coeficiente correlativo siguiente:

Tabla 19.
Correlación Justicia distributiva.

Estadísticas de grupo					
	Nivel educativo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Justicia Distributiva	Primaria	20	4,1000	,30779	,06882
	Inicial	20	2,6500	,48936	,10942

Tabla 20.
Prueba de muestras independientes para Justicia distributiva.

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Justicia Distributiva	Se asumen varianzas iguales	18,404	,004	11,217	38	,000	1,45000	,12927	1,18831	1,71169
	No se asumen varianzas iguales			11,217	31,999	,000	1,45000	,12927	1,18669	1,71331

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t_c = 11.217$$

También se tiene que el valor t es de 11.217 y la significancia es igual a 0.004.

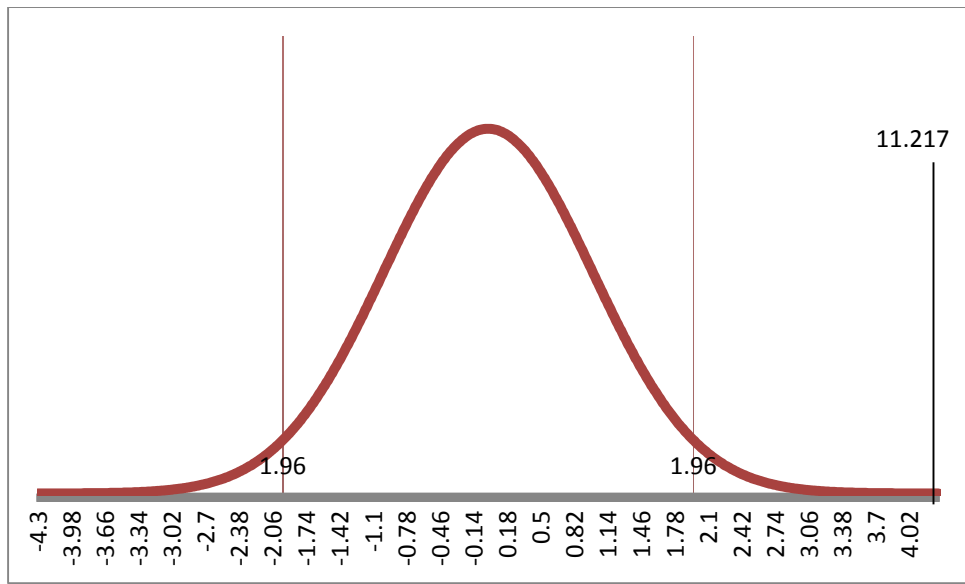


Figura 15. Campana de Gauss, justicia distributiva.

Elaboración propia

d. Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza.

Como valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 .

e. Conclusión estadística

Por lo que se concluye que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que La Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario es mayor al personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa.

4.2.2 Hipótesis específica 2

a. Formulación de hipótesis:

Ho: La Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario es igual al del personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

H₁: La Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

b. Elección del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba t de Student, debido a que se va a comparar la correlación del valor t calculado contra cero, de forma tal que si el valor está lo suficientemente alejado de cero (con un 5% de probabilidad máxima) se asume que existe una diferencia entre ambos grupos.

El valor de la t Student calculada mediante la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

Mientras que el valor teórico de la t Student se denota por medio del valor crítico de 1.96 para grados de libertad muy grandes y se asume un valor de μ igual a cero, por lo que la fórmula se establece de la siguiente manera:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

c. Cálculo de la t Student

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo t Student por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricos en las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 24 arroja el coeficiente correlativo siguiente:

Tabla 21.
Correlación Justicia procedimental.

Estadísticas de grupo					
	Nivel educativo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Justicia Procedimental	Primaria	20	4,4000	,68056	,15218
	Inicial	20	3,0500	,39403	,08811

Tabla 22.
Prueba de muestras independientes para Justicia procedimental.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Justicia Procedimental	Se asumen varianzas iguales	16,687	,006	7,677	38	,000	1,35000	,17584	,99402	1,70598
	No se asumen varianzas iguales			7,677	30,452	,000	1,35000	,17584	,99110	1,70890

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t_c = 7,677$$

También se tiene que el valor t es de 7,677 y la significancia es igual a 0.006.

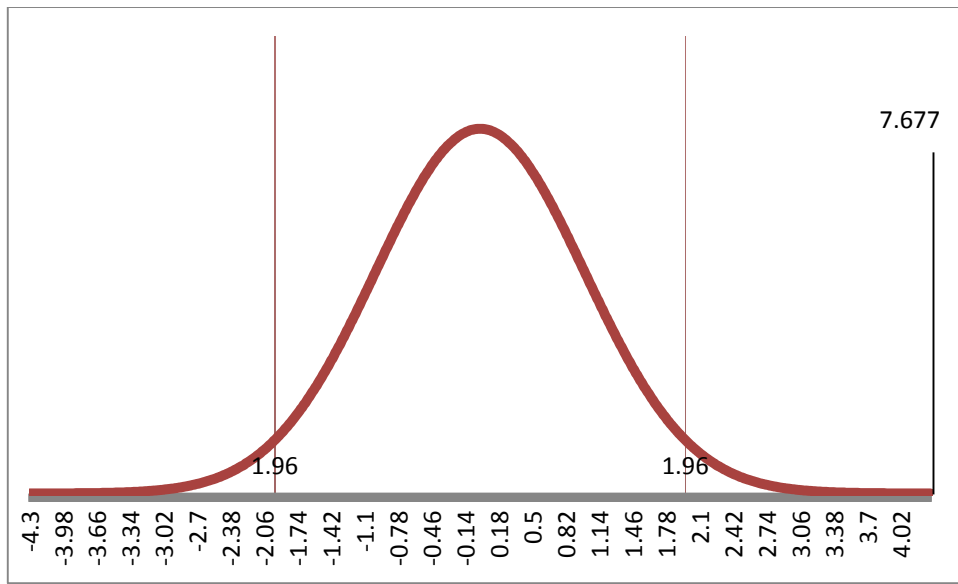


Figura 16. Campana de Gauss, justicia procedimental.

Elaboración propia

d. Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza.

Como valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 .

e. Conclusión estadística

Se concluye que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que La Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario es superior al personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa.

4.2.3 Hipótesis específica 3

a. Formulación de hipótesis:

Ho: La Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario es igual al del personal docente de nivel inicial de la I.E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

H₁: La Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

b. Elección del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba t de Student, debido a que se va a comparar la correlación del valor t calculado contra cero, de forma tal que si el valor está lo suficientemente alejado de cero (con un 5% de probabilidad máxima) se asume que existe una diferencia entre ambos grupos.

El valor de la t Student calculada mediante la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

Mientras que el valor teórico de la t Student se denota por medio del valor crítico de 1.96 para grados de libertad muy grandes y se asume un valor de μ igual a cero, por lo que la fórmula se establece de la siguiente manera:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

c. Cálculo de la t Student

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo t Student por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricos en las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 24 arroja el coeficiente correlativo siguiente:

Tabla 23.
Correlación Justicia interaccional.

Estadísticas de grupo					
	Nivel educativo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Justicia Interaccional	Primaria	20	4,2000	,61559	,13765
	Inicial	20	2,9500	,51042	,11413

Tabla 24.
Prueba de muestras independientes para Justicia interaccional.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Justicia Interaccional	Se asumen varianzas iguales	2,442	,026	6,991	38	,000	1,25000	,17881	,88801	1,61199
	No se asumen varianzas iguales			6,991	36,740	,000	1,25000	,17881	,88761	1,61239

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t_c = 6.991$$

También se tiene que el valor t es de 6.991 y la significancia es igual a 0.000.

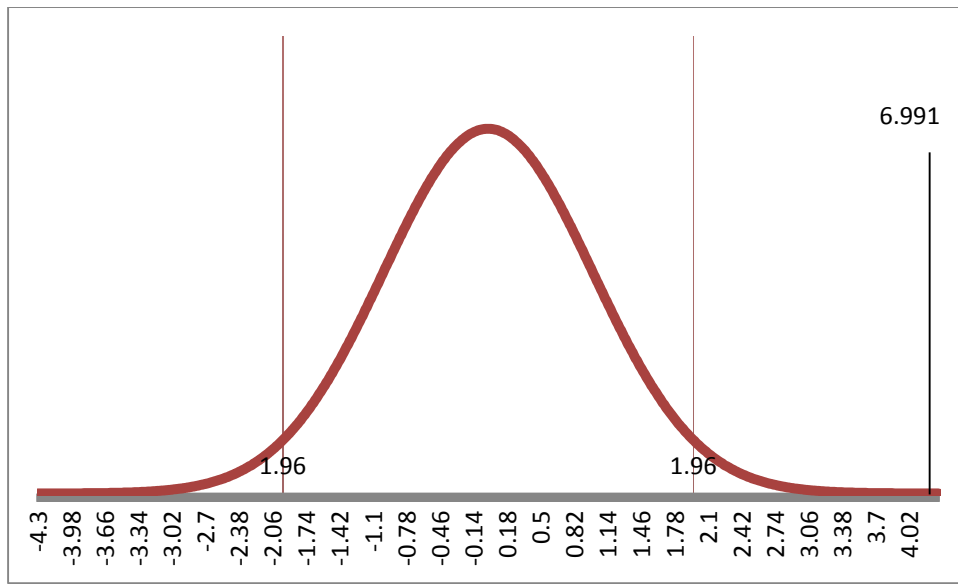


Figura 17. Campana de Gauss, justicia interaccional.

Elaboración propia

d. Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza.

Como valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 .

e. Conclusión estadística

De acuerdo a un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar que la Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa.

4.2.4 Hipótesis general

a. Formulación de hipótesis:

Ho: La Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es igual al del personal docente de nivel inicial de la I.E Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

H₁: La Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I.E Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

b. Elección del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba t de Student, debido a que se va a comparar la correlación del valor t calculado contra cero, de forma tal que si el valor está lo suficientemente alejado de cero (con un 5% de probabilidad máxima) se asume que existe una diferencia entre ambos grupos.

El valor de la t Student calculada mediante la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

Mientras que el valor teórico de la t Student se denota por medio del valor crítico de 1.96 para grados de libertad muy grandes y se asume un valor de μ igual a cero, por lo que la fórmula se establece de la siguiente manera:

$$t_c = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right]}}$$

c. Cálculo de la t Student

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo t Student por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricos en las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 24 arroja el coeficiente correlativo siguiente:

Tabla 25.
Correlación Justicia organizacional.

Estadísticas de grupo					
	Nivel educativo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Justicia Organizacional	Primaria	20	4,3000	,65695	,14690
	Inicial	20	2,8500	,36635	,08192

Tabla 26.
Prueba de muestras independientes para Justicia Organizacional.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Justicia Organizacional	Se asumen varianzas iguales	11,125	,002	8,621	38	,000	1,45000	,16819	1,10951	1,79049
	No se asumen varianzas iguales			8,621	29,775	,000	1,45000	,16819	1,10639	1,79361

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t_c = 8.621$$

También se tiene que el valor t es de 8.621 y la significancia es igual a 0.002.

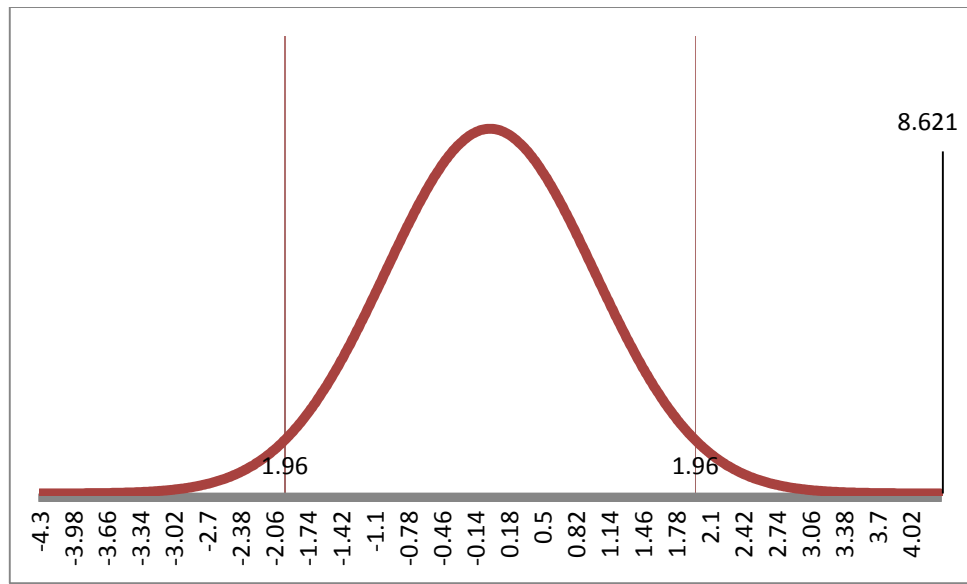


Figura 18. Campana de Gauss, justicia organizacional.

Elaboración propia

d. Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza.

Como valor de $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 .

e. Conclusión estadística

Se puede concluir que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa.

4.3 Discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo de describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional en el personal docente del nivel primario e inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.

Mediante el estudio tanto a nivel descriptivo como estadístico, mostraron resultados del análisis comparativo entre de los docentes de nivel primario e inicial, en donde se demuestra que existe una marcada diferencia en todas las dimensiones. Lo que señala que la apreciación tanto en el nivel primario como inicial tiene diferencias relevantes, predominando en el caso de los docentes de nivel primaria una mejor percepción.

Los estudios que anteceden a la presente investigación son similares a los resultados obtenidos; Gracia, Torres, Muñoz, y Castillo (2015), sobre el impacto de la justicia organizacional en los docentes de Estados Unidos, donde se mostró que existe relación entre ellas. Asimismo Hurtado (2014) encontró correlaciones positivas y significativas entre las percepciones de: justicia y satisfacción, justicia y compromiso y, compromiso y satisfacción. Esta investigación encuentra correlación positiva y significativa entre justicia y compromiso. Esto tiene concordancia con la investigación de Al igual que Oh (2013), se encontró que la justicia distributiva y la justicia procesal eran significativas para los empleados del sector público de Corea del Sur. Hurtado (2014), en su tesis que aborda la relación entre satisfacción laboral y compromiso en docentes universitarios con la percepción de justicia organizacional, en donde se concluye que, a mayor percepción de justicia organizacional, la satisfacción laboral de los docentes también aumenta, igualmente lo abordado por Ramos (2015), sobre la Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú; Para Fierro y Ugarte (2016), en su investigación realizada en una institución privada de educación sobre la justicia organizacional se halló que, la comunicación en la Universidad estudiada no juega un

rol relevante en las prioridades institucionales, lo que la ha llevado a un segundo plano. Se observa desconfianza entre los mensajes provenientes de los supervisores directos y de otros niveles de dirección. Estos resultados muestran diferencia respecto de lo encontrado en la presente investigación, puesto que se hace notoria en instituciones con una jerarquía claramente establecida, principalmente donde hay un clima organizacional desgastado, en este sentido, lo generado en la institución educativa estudiada no es similar a lo detallado en las organizaciones estudiadas por los autores mencionados, razón por la cual es evidente la diferenciación entre los resultados de los antecedentes revisados y los encontrados en el actual estudio.

Por lo que, según lo encontrado en la presente investigación se puede establecer que esto aporta de manera significativa a la literatura actual.

Conclusiones

Se detallan a continuación:

Conforme al objetivo general que buscó comparar la percepción de justicia organizacional entre los docentes de nivel primario e inicial, se llegó a la conclusión que la percepción tanto en nivel primario difiere y supera respecto a las cifras a los docentes de nivel inicial, donde muchos docentes de nivel inicial no están ni de acuerdo o desacuerdo con un 85%, lo que indica que no maneja ciertos conceptos de equidad y trabajo en equipo que les permita alcanzar objetivos afines que mejoren y brinden un crecimiento sostenido de la institución, mientras que los docentes del nivel primario se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo con la justicia de la Entidad educativa en un 90%, por lo mismo que mantienen actitudes positivas hacia el trabajo, lo que aporta a la calidad de educación que brindan.

De acuerdo al primer objetivo específico que buscó describir y comparar la percepción respecto a la justicia organizacional distributiva en los docentes e nivel primario e inicial, se concluyó que existe diferencia sustancial entre ambos niveles de docentes; para el caso de los docentes de nivel inicial ninguno estaba de acuerdo en su percepción respecto a la justicia distributiva, éstos en un 65% están ni de acuerdo ni en desacuerdo; no obstante en el caso de los docentes de primaria se tiene certeza sobre la percepción positiva de la justicia distributiva, lo que demuestra que respecto a este tipo de justicia organización falta ahondar en la conceptualización y relevancia dentro de la institución en los docentes del nivel inicial. Al respecto, en el nivel primario se corresponde en más del 90% de docentes que creen que existe justicia distributiva, lo que indica que sintieron y reconocieron que en la institución la asignación de recursos y recompensas es justa, por lo que ello puede repercutir en un grado más elevado de

satisfacción laboral que aquellos docentes de inicial que no percibieron justicia distributiva en la institución, lo que reflejan que el esfuerzo realizado desde sus puestos de trabajo y la importancia de su contribución hacia la I.E. no es claro e importante para dichos docentes de nivel inicial; la muestra se divide a la mitad para mencionar que están en desacuerdo o que dudan acerca de esta afirmación.

Con respecto al segundo objetivo específico que buscó describir y comparar la percepción de justicia organizacional procedimental en los docentes de los distintos niveles, se concluyó al igual que en el caso de la justicia distributiva, el resultado difiere de forma sustancial entre ambos niveles educativos favoreciendo a los docentes de nivel primario; también se encontró que en el nivel inicial se ha encontrado un mínimo de 2 docentes que están de acuerdo con la justicia procedimental en la institución; no obstante en el caso de los docentes de primaria se tiene certeza sobre la percepción positiva de la justicia procedimental. El resultado muestra que en el nivel primario un 40% de docentes que creen que existe justicia procedimental, además del 50% que está muy seguro de que existe justicia procedimental. Entre ambos grupos se tiene un 92% de certeza de la justicia procedimental en docentes de primaria, lo que implica que dichos docentes perciben que las normas y procedimientos aplicados en la I.E. se fundamentan en valores éticos y morales. La toma de decisiones está basada en reglas y procedimientos establecidos que son aplicados consistentemente considerando los puntos de vista de los docentes.; mientras que en el caso de los docentes de inicial solo se tiene 10% que están de acuerdo con la afirmación de que hay esta justicia, lo que indica que para ellos las reglas y procedimientos no son objetivos, no cuentan con información correcta, no están basados en la razón, ni de manera lógica y con injusticia.

Respecto al tercer objetivo específico que buscó describir y comparar la percepción de la justicia organizacional interaccional en ambos niveles de docentes, en base a los resultados obtenidos se denota una superioridad de justicia interaccional en el caso de los docentes de nivel primario que en los docentes de nivel inicial. Para los docentes de primaria se tiene un 90% que perciben que existe justicia interaccional, lo que evidencia que los docentes de primaria reconocieron que el trato y la información que reciben de parte de sus superiores son dignos y de respeto, mientras que un porcentaje de cerca de 75% detalla que está en duda si es que efectivamente existe o no ello.

Recomendaciones

Recomendar al área directiva Institución Educativa “Medalla Milagrosa”:

Se deben generar herramientas que permitan aumentar las percepciones de justicia en cada una de sus dimensiones (procedimental, distributiva, interaccional), los docentes estarán más motivados si perciben que los procedimientos usados para evaluar su trabajo son justos, de esta manera se sugiere gestionar el desempeño en base al proceso de evaluación ya desarrollado en la I.E., y complementar con cualidades que se buscan en los docentes, pero además generar instancias de retroalimentación, con el fin que las personas sepan cómo están trabajando y qué se espera de ellos.

Habiendo identificado en la I.E. Medalla Milagrosa del distrito de Chilca, que los docentes no consideran justo la dimensión procedimental, se sugiere implementar una política sobre reuniones participativas de forma periódica, donde se les brinde a los docentes información en relación a los procedimientos y se les explique el porqué de los procedimientos a seguir y los resultados obtenidos, así mismo se pueda obtener ideas de mejora por parte de éstos. Lo que conllevará a un mayor compromiso que apoye significativamente en la consecución y cumplimiento de objetivos institucionales.

Se recomienda que al personal directivo de la I.E. Medalla Milagrosa, establecer canales de comunicación con los empleados que permitan ejercer la justicia organizacional en el día a día, a través de comunicaciones basadas en el respeto al docente, la consideración de sus derechos laborales, la oportunidad para poder manifestar su opinión o punto de vista, así como de poder corregir ciertas decisiones que pueden haber sido tomadas sin plena consideración de la justicia de los docentes. Del mismo modo, adoptar la buena práctica de dar explicaciones sobre las decisiones adoptadas, sobre todo si tienen alguna connotación ética, moral o de justicia, en donde existan

docentes que pueden no ser favorecidos por la asignación de recompensas y evitar así que estos adopten explicaciones con connotaciones negativas y que podrían afectar negativamente a la institución.

Se recomienda al personal directivo de la I.E. Medalla Milagrosa, mejorar su gestión basado en el liderazgo, y pueda generar un mejor trato con los docentes en especial del nivel inicial, ya que al ser nuevos en su mayoría necesitan un líder que pueda informar sobre la forma de trabajo y las políticas de la empresa (salario, horario de ingreso, entre otros), de esta manera puedan motivarse a continuar con su labor, esforzarse para obtener un mejor desempeño y con ello mejorar su escala salarial.

Según los resultados obtenidos sobre la percepción de injusticia que percibe el personal de nivel inicial, se recomienda al personal directivo que, para minimizar la carga laboral de dichos docentes incluir al staff auxiliares para el nivel inicial, tal como está estipulado en el presupuesto de la I.E. y de esta manera mejorar su desempeño y obtener un mejor clima laboral.

Recomendar a los docentes de nivel primaria e inicial de la I.E. Medalla Milagrosa:

Recomendar a cada docente del nivel inicial de la Institución Educativa Medalla Milagrosa, la trascendencia e importancia de dirigir su devenir profesional en preceptos de la justicia organizacional, que no solo se oriente en el cumplimiento de sus funciones asignadas; si no que también colabore significativamente en objetivos y nuevas metas institucionales.

Que los docentes de nivel inicial asuman compromisos de mejora mediante la participación de los talleres vivenciales, tertulias pedagógicas dialógicas y círculos de interaprendizaje que el cuerpo directivo ejecute periódicamente.

Referencias Bibliográficas

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowitz, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, (2), 267-299.
Recuperado de [http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 43-90). Academic Press.
- Arboleda Arango, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25(113), 99-122.
- Banaji, M. R., & Phelps, E. A. (2011). Implicit race attitudes predict trustworthiness judgments and economic trust decisions. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(19), 7710-7715.
- Beugré, C. D. (2005). Reacting aggressively to injustice at work: a cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 291-301.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in organizational justice*, 89118.
- Butler, A. (2012). The effects of organizational justice perceptions associated with the use of electronic monitoring on employees' organizational citizenship and withdrawal behaviours: A social exchange perspective.

CAMPBELL, Donald; STANLEY, Julian. Diseños experimentales y cuasiexperimentales en ciencias sociales. Buenos Aires: Amorrortu, 1995, p. 1-30.

Coetzee, M. (2005). Organizational Justice. University of Pretoria etd. Diunduh dari http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005_130646.

Cofer, C. y Appley, M. (1971). Psicología de la motivación: Teoría e investigación. México: Editorial Trillas.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.

Conlon, D. E., Meyer, C. J., & Nowakowski, J. M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior?.

Conlon, D. E., Meyer, C. J., & Nowakowski, J. M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior?.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 1-113). Emerald Group Publishing Limited.

Cropanzano, R., Slaughter, J. E., & Bachiochi, P. D. (2005). Organizational justice and Black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168.

- Cropanzano, R., D. E. Bowen y S. W. Gilliland (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives* 21 (4): 34-48.
- De Boer, E. B., A. B. Bakker, S. Syroit y W.B. Schaufeli (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 23 (2): 181-197.
- Dolan, S. L. (2007). Jackson Susan G. Schuller, Randall S. Valle Cabrera Ramón. *La Gestión de los Recursos Humanos. Preparando Profesionales para el siglo XXI.*
- Funder, D. C. (2010). Situational similarity and personality predict behavioral consistency. *Journal of personality and social psychology*, 99(2), 330.
- Gracia, T. J. H., Torres, E. M., Muñoz, E. M., & Castillo, F. (2015). Justicia Organizacional y su relación Con El Personal Docente De Una Institución De Educación Superior. *Global Journal of Management And Business Research.*
- Greenberg, J. (2001). Studying organizational justice cross-culturally: Fundamental challenges. *International Journal of Conflict Management*, 12(4), 365-375.
- Hernández, Roberto; Baptista, Pilar; Fernández, Carlos. *Metodología de la investigación.* DF, México: Editorial The McGraw-Hill, 2010.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad Privada de Bogotá* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría en Psicología) Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%2>

[ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACION%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf](#)

Kickul, J. R., Neuman, G., Parker, C., & Finkl, J. (2001). Settling the score: The role of organizational justice in the relationship between psychological contract breach and anticitizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2), 77-93.

Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour*. Pearson Education Canada.

Leavitt, H. (1964). *Modelo básico de motivación*. Universidad de Chicago

Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and social interaction*, 3(1), 167-218.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

McClelland, D. C. (1967). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.

McGregor, D., & Mateo, A. M. (1991). *El aspecto humano de las empresas*.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud* 16 (002): 207.

- Oh, J. R. (2013). The impact of organizational justice on career satisfaction of employees in the public sector of South Korea.
- Ramos La Rosa, P. E. (2015). Gestión de personal y desempeño laboral en el Banco de la Nación agencia 01–Huacho en el año 2014.
- Reb, J., Goldman, B. M., Kray, L. J., & Cropanzano, R. (2006). Different wrongs, different remedies? Reactions to organizational remedies after procedural and interactional injustice. *Personnel Psychology*, 59(1), 31-64.
- Regalado, O., Allpacca, R., Baca, L., & Gerónimo, M. (2011). Endomárketing: estrategias de relación con el cliente interno.
- Robbins, S. y Coulter M. (2009), *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.) México. Prentice-Hall.
- Ryan, R. M., Connell, J. P., & Deci, E. L. (1985). A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. *Research on motivation in education: The classroom milieu*, 2, 13-51.
- Schappe, S. P. (1996). Bridging the gap between procedural knowledge and positive employee attitudes: Procedural justice as keystone. *Group & Organization Management*, 21(3), 337-364.
- Skinner, B. F. (1977). *Ciencia y conducta humana*(No. 156 S5).
- Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2001). Procedural justice in personnel selection: International and cross-cultural perspectives. *International journal of selection and assessment*, 9(1-2), 124-137.

Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.

Vaamonde, J. D., & Salessi, S. *Justicia Organizacional: Un Análisis de sus implicancias Teóricas y de su exploración empírica en el ámbito Organizacional Argentino*.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia de “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA. CHILCA, 2018”

Problemas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables de la investigación	Método y alcance de la investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Existe diferencia entre la Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?	Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018	La Justicia Organizacional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I.E Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.	Justicia organizacional	Método General: Científico Método específico: Analítico y de medición estadísticas
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Existe diferencia entre la Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?	Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Distributiva del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel Inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.	La Justicia Organizacional Distributiva que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.	Justicia distributiva Justicia procedimental	Nivel: Descriptivo Tipo: Básica Diseño: No experimental
¿Existe diferencia entre la Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?	Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Procedimental del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018	La Justicia Organizacional Procedimental que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.	Justicia interaccional	Población: Docentes de la I. E. “Medalla Milagrosa ” tanto del nivel primario, como del nivel inicial, equivalente a 45 docentes.

<p>¿Existe diferencia entre la Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018?</p>	<p>Describir y comparar la percepción de Justicia Organizacional Interaccional del personal docente del nivel primario y el personal docente de nivel inicial de la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.</p>	<p>La Justicia Organizacional Interaccional que percibe el personal docente del nivel primario es superior al del personal docente de nivel inicial en la I. E. Medalla Milagrosa. Chilca, 2018.</p>	<p>Muestra: Dado que la investigación se realizó con el muestreo no probabilístico, o por conveniencia, debido a que el análisis será comparativo entre ambos niveles educativos, se equipara la muestra, trabajándose así con 20 docentes de nivel primario y 20 de nivel inicial.</p>
---	--	--	---

Apéndice B:

Guía de Entrevista Estructurada

1. **Objetivo de la entrevista:** Conocer la opinión de la Directora de la I.E Medalla Milagrosa sobre la Justicia organizacional.

2. **Dirigido a:** Directora.

3. **Tiempo aproximado de la entrevista:** 10 a 15 minutos.

4. **Fecha de entrevista:** 25 de abril de 2018

5. **Guión de entrevista:**

- Saludo y presentación.
- ¿Cómo calificaría Usted el clima organizacional en la I.E Medalla Milagrosa?
- ¿Cree Usted que existe igualdad de trato en la I.E Medalla Milagrosa?
- ¿Cree Usted que la I.E Medalla Milagrosa reconoce la labor y esfuerzo de sus docentes?
- ¿Considera Usted que existe apoyo de su parte hacia los docentes de la I.E Medalla Milagrosa?
- ¿Los resultados alcanzados por los docentes, reflejan el esfuerzo que ponen en su trabajo?
- ¿Reconoce un compromiso por parte de los docentes de la I.E Medalla Milagrosa?

6. **Resumen de la entrevista:**

- El clima organizacional de la I.E Medalla Milagrosa, no es buena se siente un ambiente no grato en el nivel inicial, además que las personas no se comunican y los docentes no muestran una predisposición en el trabajo.
- Por parte de la dirección si se considera igualdad, sin embargo los docentes mencionan que no es así, y existen quejas de horarios o responsabilidades. Es por ello que en los últimos años tenemos docentes que se retiran de la I.E.

- Somos una entidad que según normativas de la UGEL, se nos exige innovar en las aulas, si logramos ciertos cambios habrán recompensas, para ello debemos tener docentes comprometidos que deseen apoyar en éste objetivo.
- Por parte de la dirección se busca dar el alcance necesario a los docentes, se les brinda una adecuada asesoría cuando ellos lo solicitan, aunque en muchos casos no desean quedarse un tiempo para brindarles la información o indicarles el procedimiento adecuado, tal es el caso de los docentes de nivel inicial.
- Aún seguimos buscando mejores resultados, considero que los docentes no están dando su mejor esfuerzo en la I.E.
- Con tal de alcanzar los resultados que nos solicitan, hay un compromiso por parte de la dirección hacia los docentes.

Apéndice C:

Modelo de Cuestionario

1. **Objetivo de la entrevista:** Conocer la opinión de algunos docentes, sobre Justicia Organizacional de la I.E Medalla Milagrosa. Chilca.

2. **Dirigido a:** Personal docente de la I.E. Medalla Milagrosa.

3. **Tiempo aproximado de la entrevista:** 5 a 10 minutos.

4. **Fecha de entrevista:** 26 de abril de 2018

5. Cuestionario

- Saludo y presentación.
- ¿Cómo calificaría Usted el clima organizacional en la I.E. Medalla Milagrosa?
() SI () NO
- ¿Cree Usted que la I.E. reconoce la labor y esfuerzo de sus docentes?
() SI () NO
- ¿Se justifican los resultados que Ud. obtiene, considerando su desempeño?
() SI () NO
- ¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma consistente?
() SI () NO
- ¿Considera Usted que existe tratos equitativos a los docentes de la I.E.?
() SI () NO
- ¿Se siente satisfecho en su trabajo?
() SI () NO

Apéndice D

Cuestionario para evaluar Justicia Organizacional

Propósito: El presente cuestionario busca recoger información que permita medir la Justicia organizacional.

Instrucciones: Lea con detenimiento y marque con un check o una x la alternativa de su preferencia. Los resultados solo servirán para fines de investigación científica

Nivel Educativo					
Tipo de contrato					
Tiempo de labor					
Fecha	Año	Mes	Día	Duración	
	1	2	3	4	5
Justicia distributiva					
Considera que sus ingresos son iguales a la de sus pares.					
Los salarios de su organización constituyen un balance entre las funciones que realiza y su correspondiente remuneración.					
Considera justa la remuneración percibida de los servidores de su unidad administrativa.					
Dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios que percibe.					
Las sanciones impuestas por su institución son aplicadas con el mismo criterio para todos.					
Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás.					
Los reglamentos y políticas de su Institución se aplican de igual manera a todos de su Unidad Administrativa.					
Considera que las promociones o aumentos de sueldo no programadas por lo general dependen de lo bien que una persona realiza en su trabajo.					
Considera que la mayor parte de sus asignaciones de trabajo han sido justas.					
Si su unidad de trabajo funciona bien, hay un reconocimiento y recompensa adecuada para todos.					
Si su desempeño es excelente, hay reconocimientos y recompensas suficientes.					
Piensa que su horario de trabajo es justo.					
Considera que su nivel de remuneración es justo.					
Siente que sus responsabilidades laborales son justas.					
Existen reconocimientos de las autoridades hacia los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la Institución.					
Justicia procedimental					
Siente que existe el apoyo del personal para el logro de los objetivos de la organización.					
Su jefe se interesa por escuchar lo que tiene que decir igual a los demás.					
Se siente satisfecho con las promociones y ascensos de la Institución.					
Las autoridades se interesan por mi futuro y mi desarrollo en la Institución.					
Considera que los procesos son rápidos y adecuados con mi desempeño en la Institución.					
Su jefe distribuye de manera equitativa las tareas a su equipo de trabajo.					
Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades al igual que los demás.					
Considera que existen procedimientos adecuados para obtener su calificación del desempeño y reconsiderar la misma si es necesario.					

En general, las acciones disciplinarias tomadas en su Institución son justas y justificadas.					
Los procedimientos utilizados para evaluar su desempeño han sido justos y objetivos.					
Las autoridades aseguran de que todas las preocupaciones de los empleados sean escuchadas antes de tomar decisiones.					
Las decisiones de empleo son tomadas por las Autoridades de una manera imparcial.					
A los empleados se les permite impugnar o apelar las decisiones de empleo realizadas por las autoridades.					
Cuando se realizan cambios en su organización, los empleados suelen verse afectados.					
Se siente valorado y respetado en su trabajo.					
Justicia interaccional					
Siente que su trabajo está suficientemente reconocido.					
Puede hablar libremente con su jefe cuando está en desacuerdo con él o ella.					
Su jefe lo trata igual que a los demás.					
Cuando logra un buen resultado o hace algo sobresaliente en su trabajo, su jefe reconoce su aportación al igual que los demás.					
Considera que su jefe es justo con las decisiones que toma respecto a su equipo de trabajo.					
Su jefe le hace saber que valora sus esfuerzos y aportaciones en su trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.					
Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en las actividades y toma de decisiones para designar una tarea.					
Cuando se toman decisiones acerca de su trabajo su jefe inmediato lo trata con amabilidad y consideración.					
Cuando se toman decisiones acerca de su trabajo, su jefe inmediato es sensible a sus necesidades personales.					
Cuando se toman decisiones acerca de su trabajo, su Institución se preocupa por sus derechos como empleado.					
Su jefe inmediato le proporciona retroalimentación oportuna sobre la toma de decisiones y sus implicaciones con su equipo de trabajo.					
Considera que su jefe inmediato es honesto (a) y ético en el trato con le brinda a usted.					
Se consideran y respetan sus puntos de vista a la hora de tomar una decisión. .					
Mi jefe inmediato está completamente satisfecho y familiarizado con su rendimiento en el trabajo.					

1=Totalmente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo

4=En acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

Apéndice E

Carta de Aceptación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30152 "LA MEDALLA MILAGROSA"
 PLAZA PRINCIPAL DE AUQUIMARCA S/N - AUQUIMARCA - CHILCA - HUANCAYO
 CODG. MOD.: 0378521, COD. UBICACIÓN DE LA I.E. (UBIGEO DE Dpto., Pr., y Dist.): 12 - 01 - 07
PERSONAS QUE EDUCAN PERSONAS



CARTA DE ACEPTACION

Fecha: 08 de Abril del 2018

EDGAR BARAZARTE
 Director
 I.E MEDALLA MILAGROSA
 Presente.-

Es grato dirigimos a Uds. en la oportunidad de comunicarles que el (la) Bachiller: **ESPEJO GASPAS Joselyn Cristina**, de la Universidad Continental, ha sido aceptado(a) por nuestra Organización para realizar su estudio de Tesis Titulado:

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA, CHILCA, 2018

Esperando que nuestro aporte en la profesional sea de gran utilidad para su Institución y para nuestro país, me suscribo de Uds.

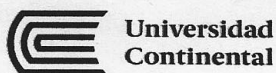
Atentamente,



MANÍ LAGONES Rosa Doris
 DIRECTORA

Apéndice F

Ficha Validación de Expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Título de Tesis: "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA, CHILCA, 2018"

Autora: ESPEJO GASPAR JOSELYN CRISTINA

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte


Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X	X				
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X	X				
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X	X				
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X	X				
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X	X				
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X	X				
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X	X				
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X	X				
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					X					X	X				
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X	X				
Sumatoria Parcial					50					50	10				
Sumatoria Total					50					50	10				

Observaciones:

Nombres y Apellidos del Experto: MARCO ANTONIO CAJAS RIOS Especialidad: ADMINISTRACIÓN

DNI: 200248568

Nro. Celular: 958523554

Firma: 

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el

cuestionario:.....

.....

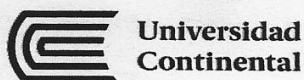
Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: MARLO ANTONIO CAJAS RÍOS.....

Teléfono: 958 523554.....

DNI.: 200248568.....

Firma: .....



Universidad
Continental

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Título de Tesis: "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA, CHILCA, 2018"

Autora: ESPEJO GASPAR JHOSELYN CRISTINA

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Minimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X	X				
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X	X				
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X	X				
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X	X				
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X	X				
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X	X				
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X	X				
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X	X				
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					X					X	X				
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X	X				
Sumatoria Parcial					50					50	10				
Sumatoria Total					50					50	10				

Observaciones:

Nombres y Apellidos del Experto: Jesús Morales Ríos Especialidad: Administración

DNI: 75397969

Nro. Celular: 964 632 813

Firma: M. Ríos

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el

cuestionario:.....

.....

.....

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del Experto:..... *Jesús Morales Ríos*.....

Teléfono:..... *964632813*.....

DNI:..... *75397969*.....

Firma:..... *M. Sifuentes*.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Título de Tesis: "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA, CHILCA, 2018"

Autora: ESPEJO GASPAR JHOSELYN CRISTINA

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					/					/	/				
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					/					/	/				
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					/					/	/				
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					/					/	/				
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					/					/	/				
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					/					/	/				
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					/					/	/				
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					/					/	/				
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					/					/	/				
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					/					/	/				
Sumatoria Parcial					50					50	10				
Sumatoria Total	50					50					10				

Observaciones:

.....

.....

Nombres y Apellidos del Experto: Jorge González Salazar **Especialidad:** Administración

DNI.: 16469543

Nro. Celular:

Firma: 

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el

cuestionario:.....

.....

.....

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	✓	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	✓	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	✓	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	✓	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	✓	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	✓	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	✓	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	✓	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	✓	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	✓	

Nombres y Apellidos del Experto: Jorge González Salazar

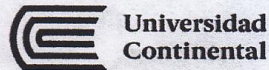
Teléfono:.....

DNI: 16469543

Firma: 

Apéndice G

Consentimiento Informado



Universidad
Continental

Consentimiento informado

Por el presente certifico que he sido informado sobre el propósito procedimientos, beneficios y manejo de la confidencialidad de la investigación denominada: "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE PRIMARIO E INICIAL EN LA I.E. MEDALLA MILAGROSA, CHILCA, 2018", y que el tratamiento de los datos serán anónimos, confidenciales y de interés totalmente académico.

N°	Apellidos y Nombres	Fecha	Firma
1	Violeta Mariabel Ramos Gutierrez	04/06/2018	[Firma]
2	INGRID LEONOR MAHANT MARCELO	04/06/2018	[Firma]
3	PERALTA CARDENAS CORJOS ABERRO	04/06/2018	[Firma]
4	CARDENAS SOLIER THESSYCA	04/06/2018	[Firma]
5	PARIONA ESPINOZA ESTHEPANY	04/06/2018	[Firma]
6	Echevarria Albino Rebeca	04/06/2018	[Firma]
7	Acuña Lozano Jordan	04/06/2018	[Firma]
8	Luz Palacios Santa Cruz	04/06/2018	[Firma]
9	Rojas Silvestre Juan Manuel	04/06/2018	[Firma]
10	Rojas Vilcachaman Juan	04/06/2018	[Firma]
11	Yanacano Melchor Marisol	04/06/2018	[Firma]
12	Rojas Peralta Jimmy	04/06/2018	[Firma]
13	Bahama Inga Roguel	04/06/2018	[Firma]
14	JOSPAR VILCHEZ MAGDOLENA	04/06/2018	[Firma]
15	DE LA CRUZ SILVERIO MAGDA	04/06/2018	[Firma]
16	Peralta Tamuz David	04/06/2018	[Firma]
17	Alfaga Camargo Jesús	04/06/2018	[Firma]
18	Villegas JAPE MICHELL	04/06/2018	[Firma]
19	Baltazar Santiago Mariella	04/06/2018	[Firma]
20	CARTOLIN VERA CARLOS	04/06/2018	[Firma]
21	Adawto Silvestre Pamela	04/06/2018	[Firma]
22	Ingaruica Cardenas Lucero	04/06/2018	[Firma]
23	Esteban Zubran Laura G	04/06/2018	[Firma]
24	Manificari Maria Ledy	04/06/2018	[Firma]
25	Ventocilla Yauri Maria Ambrieta	04/06/2018	[Firma]
26	Lozano Solano Olga	04/06/2018	[Firma]
27	Fernandez Tafur Carlos	04/06/2018	[Firma]
28	Mancos Amos Yobana	04/06/2018	[Firma]
29	Ledesma Ore Piero	04/06/2018	[Firma]
30	Yupanqui Penales Alfonso	04/06/2018	[Firma]
31	Cardenas Carbajal Nelson	04/06/2018	[Firma]



Universidad
Continental

32	Vilchez Ore Julio Monso	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
33	Pillaca Galván Maria Luisa	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
34	Gutierrez Sanchez Luis Miguel	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
35	Poma Alanya Hernan Freddy	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
36	Diaz Landa Cristian	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
37	Vega Collana Liz	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
38	Mateo Siquiera Cynthia	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
39	Ore Salpantida Alisson	04/06/2018	<i>[Signature]</i>
40	Zelillos Mamani Dharoa	04/06/2018	<i>[Signature]</i>

Apéndice H

Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnova

Criterio para determinar Normalidad:

P-valor = α Aceptar H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor = α Aceptar H_1 = Los datos NO provienen de una distribución normal

NORMALIDAD Calificaciones		
P-valor (primaria) = 0.00	<	$\alpha = 0.05$
P-valor (inicial) = 0.000	<	$\alpha = 0.05$
CONCLUSIÓN: La variable calificación en ambos grupos NO se comporta normalmente		

Prueba de Varianza

Prueba de Levene

P-valor = α Aceptar H_0 = Las varianzas son iguales.

P-valor = α Aceptar H_1 = Existe diferencia significativa entre las varianzas.

IGUALDAD DE VARIANZA		
P-valor = 0.000	<	$\alpha = 0.05$
CONCLUSIÓN: Existe diferencia entre las varianzas.		