



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa,
Guayaquil, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ramón Saraguro, Karem Lilibeth (ORCID: 0000-0003-3298-2566)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía espiritual.

A mis queridos padres Segundo Abdón de Jesús Ramón y Fanny Victoria Saraguro, por ser los pilares de mi formación como persona.

A mis queridos hijos Rafael Alejandro y Leonardo Andrés que son mis tesoros y luz del camino a mi superación.

Mis hermanos Christian Fernando y Bruno Ezequiel que con su apoyo y cariño me ayudan y motivan a continuar adelante en mi formación profesional.

Agradecimiento

A los señores docentes de la Maestría en Administración de la Educación por brindarnos los conocimientos y orientación para nuestro perfeccionamiento profesional

A los señores directivos y compañeros que laboran en la Unidad Educativa Provincia de Loja, que no dudaron en brindarme su valiosa ayuda en la elaboración de este trabajo. A los miembros del jurado, por sus acertadas sugerencias que contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30PM del día 31 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller RAMON SARAGURO, KAREM LILIBETH

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADA

PAR MAYORÍA


En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como ADIA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 31 de octubre de 2019


DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
PRESIDENTE




DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

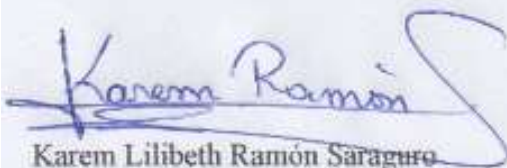
Yo Ramón Saraguro Karem, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0920538378 con la tesis titulada "Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, octubre 2019.



Karem Lilibeth Ramon Saraguro

C.I. 0920538378

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	16
2.2 Operacionalización de las variables.....	17
2.3 Población y muestra.....	20
2.3.1 Población.....	20
2.3.2 Muestra.....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.4.1 Técnica.....	20
2.4.2 Instrumento.....	21
2.5 Procedimiento.....	22
2.6 Métodos de análisis de datos.....	22

2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
3.1 Estadística descriptiva.....	23
3.2 Hipótesis específica 1	28
3.3 Hipótesis específica 2	29
3.3 Hipótesis específica 3	30
3.4 Hipótesis específica 4	31
3.5 Hipótesis general	32
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS.....	39
Anexo 1: Instrumento de la variable Justicia organizacional	43
Anexo 2: Ficha técnica de la variable Justicia organizacional	46
Anexo 3: Base de datos de la variable Justicia organizacional.....	50
Anexo 4. Estadístico de fiabilidad de la Justicia organizacional.....	52
Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Justicia organizacional.....	53
Anexo 6. Instrumento de la variable Cultura organizacional	57

Anexo 7. Ficha técnica de la variable Cultura organizacional	61
Anexo 8: Base de datos de la variable Cultura organizacional	64
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Cultura organizacional	66
Anexo 10. Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Cultura organizacional.....	68
Anexos11. Matriz de consistencia	76
Anexo 12. Solicitud de autorización de estudio	93
Anexo 13. Documento de autorización de estudio	94
Anexo 14. Protocolo de consentimiento	95
Anexo 15: Fotografías.....	96
Anexo 16. Artículo científico.....	97
Anexo 17: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV	103
Anexo 18. Pantallazo del porcentaje Turnitin	104
Anexo 19. Autorización de la publicación de tesis	105
Anexo 20. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	106

Índice de tablas

Tabla 1 : Operacionalización de la variable Justicia organizacional	17
Tabla 2 Operacionalización de la variable cultura organizacional	19
Tabla 3 Confiabilidad	22
Tabla 4 Relación de la dimensión justicia distributiva con la variable cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil 2018.	23
Tabla 5 Relación de la dimensión justicia procedimental con la variable cultura organizacional de los docentes en la Unidad Educativa, Guayaquil 2018.	24
Tabla 6 Relación de la dimensión justicia interpersonal con la variable cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	25
Tabla 7 Relación de la dimensión justicia informativa con la variable cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	26
Tabla 8 Relación de la justicia organizacional en la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	27
Tabla 9 Correlación de la justicia distributiva en la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	28
Tabla 10 Correlación de la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, 2018.	29
Tabla 11 Correlación de la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	30
Tabla 12 Correlación de la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	31

Tabla 13 Correlaciones de justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.32

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional asociativo.....17

RESUMEN

La investigación de tesis titulada: Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018, presentó como objetivo general: Establecer la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018. El enfoque del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional, la población fue de 15 docentes para los cuales se les empleo dos cuestionarios que midieron la justicia organizacional y la cultura organizacional, validado mediante la escala ordinal de Likert con Alfa de Cronbach, proyectando un resultado de 0,894 para la variable justicia organizacional y 0.922 para la variable cultura organizacional, los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos así como estadísticos correlacionales (ρ) de Spearman.

Los resultados nos muestran que el 66,7% de los docentes de la Unidad Educativa, califican como alto la justicia organizacional al igual que a la variable cultura organizacional; además se encontró que no existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa ($r=,167$ y $\text{sig}.=,553$), asimismo se halló que no existe relación entre las dimensiones justicia distributiva, informativa e interpersonal y la cultura organizacional; a diferencia de la dimensión justicia procedimental que se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil.

Palabras claves: Justicia, organizacional, distributiva, procedimental, cultura.

ABSTRACT

The thesis research entitled: Organizational justice and organizational culture of teachers of an Educational Unit, Guayaquil, 2018, presented as a general objective: To establish the relationship between organizational justice and the organizational culture of teachers of an Educational Unit, Guayaquil, 2018.

The general hypothesis: There is a significant relationship between organizational justice and the organizational culture of teachers in an Educational Unit, Guayaquil, 2018. The focus of the study was quantitative, non-experimental design, correlational type, the population was 15 teachers to which were used two questionnaires that measured organizational justice and organizational culture, validated using the Likert ordinal scale with Crombach's Alpha, projecting a result of 0.894 for the organizational justice variable and 0.922 for the organizational culture variable, the data obtained they were made known by presenting tables and descriptive statistics as well as correlational statistics (ρ) from Spearman.

The results show us that 66.7% of teachers in the Educational Unit qualify organizational justice as high as the organizational culture variable; It was also found that there is no significant relationship between organizational justice and the organizational culture of teachers of an Educational Unit ($r = .167$ and $\text{sig.} = .553$), it was also found that there is no relationship between the dimensions distributive, informative justice and interpersonal and organizational culture; unlike the procedural justice dimension that is significantly related to the organizational culture of teachers in an Educational Unit, Guayaquil.

Keywords: Justice, organizational, distributive, procedural, culture.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global se han extendido las indagaciones referentes a la justicia institucional, a causa de su gran trascendencia para las empresas o entidades, las cuales laboran con infinidad de individuos que presentan obvias diferencias en sus ideas, sentimientos y acciones; por ende, brindarles éstos un ambiente agradable con condiciones justas para todos hará que proyecten actitudes positivas en su medio de trabajo (Omar, 2006). Es de este modo que la justicia institucional se conceptúa como acciones orientadas a la gestión de una entidad las que repercuten en el ambiente laboral (Stamenkovic, Ratkovic y Vukadinovic, 2018).

En palabras de Vaamonde (2013) la justicia organizacional es un fenómeno de diversas perspectivas, el cual establece en su mayoría actos laborales que benefician la producción de la institución (Omar y Uribe-Delgado, 2011). Sobre esto, las prácticas, normas, procesos institucionales, toman consideración respecto a los juicios de igualdad que los individuos se forman; y al mismo tiempo facilitan la aparición de manifestaciones como el compromiso hacia la institución, comportamientos de ciudadanía institucional, ajuste a la transformación, comportamientos extra rol, aprendizajes empresariales y en general acciones en beneficio de la institución o entidad (Vaamonde, 2013; Littlewood, 2008).

El estudio de Hurtado y Ferro (2014) demostró la relación positiva entre la justicia organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso institucional en profesores universitarios. Obteniendo como resultado existe asociación entre percepción de justicia con la satisfacción, compromiso y satisfacción en el grupo de docentes. En otro caso, Patlan, Martínez y Hernández (2012), reportaron que existía asociación entre la justicia distributiva y la satisfacción en el trabajo, caso contrario sucedió con la justicia interaccional.

En el mismo sentido, Morocho (2012) informó vinculación estadística entre la cultura organizacional con el desempeño de los profesores. Asimismo, se dedujo que la cultura de la institución escolar resulta ser un instrumento eficiente en el rendimiento del educador. Además, en la investigación de Curay (2015) se destacó que el establecimiento debe adquirir el compromiso con el desarrollo integral de sus miembros a través del fomento de las habilidades, destrezas, mejorar las funciones del personal directivo y posibles líderes de acuerdo a lo que proclaman, además de acoplar algún medio que sirva como una guía de comportamiento laboral.

En tanto en Ecuador, se acusa a menudo, que las instituciones escolares están en crisis debido a que no hay una “cultura efectiva”, sin embargo, Salmón (2005) determinó que la misión, creencias, reglas, valores, símbolos y formas de liderazgo se relacionaban significativamente con los hábitos de comprensión documental y narrativa. Igualmente, se demostró que una de las estrategias para afianzar una cultura implícita y propia de los colaboradores es trabajando de forma individual cada elemento de la cultura de la organización.

Asimismo Hidrovo y Naranjo (2016) en su estudio concluyó que el compromiso institucional (áreas afectiva y de continuidad) y la justicia distributiva son hechos asociados. Por lo que corresponde a la correlación entre percepción de justicia interpersonal y la dimensión afectiva del compromiso organizacional, fue significativa; al igual que con la dimensión de continuidad. En último lugar se identificó una correlación significativa entre el compromiso empresarial (áreas afectiva y de continuidad) y la justicia informativa.

En tanto en la Unidad Educativa, se percibe que la cultura institucional se ve afectada por la justicia organizacional puesto que la apreciación de remuneración e incentivos del docente va a estar sujeto al grado de entendimiento de la cultura en la escuela. Entre los factores se puede suponer que existe un desinterés por la problemática, por los canales de comunicación, el desempeño de los directivos, la gestión con los colaboradores, poca apertura por la equidad y acciones justas, lo que ha ocasionado que docentes y

administrativos trabajen sin interés lo que no permite el logro de los objetivos, sin considerar los planes que se han considerado en el PEI dirigidos a fortalecer la justicia procedimental en cualquier institución de gestión estatal p privada. De mantenerse en la ésta realidad, la organización corre el riesgo de ser clausurada con la posterior reubicación de la plantilla docente y administrativa.

Para el diseño del estudio en cuestión se revisaron investigaciones en el contexto internacional como el de Cruz (2018) titulada “La cultura organizacional educativa y su relacion en el desempeño docente en el colegio Nacional Rosa de Santa María”, expuesta en la Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzmán y Valle. Se estableció como propósito establecer la conexión que hay entre la cultura empresarial y el rendimiento docente. El estudio tuvo un alcance cuantitativo, se aplicó el metodo descriptivo correlacional. Los instrumentos empleados fueron cuestionario de Marcone y Martin para medir la cultura organizacioal y el cuestionario de Aliaga, Ponce y Pecho, para evaluar el desempeño docente. La poblacion fueron 120 maestros y la muestra 33. La prueba de confiabilidad es la de alfa de Cronbach, la validez se hizo con prueba de analisis factorial. El resultado menciona que la cultura institucional y el desempeño docente son eventos aislados.

Por su parte, Barboza (2017) en su investigación de maestría “Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa”, defendida en la Universidad César Vallejo, planteó establecer la correlación entre cultura institucional y rendimiento del educador. Se trata de un estudio correlacional descriptivo, trabajó con 24 participantes a quienes se les aplico los cuestionarios que demostraron confiabilidad. Los resultados informan la asociación entre la cultura organizacional y el desempeño docente con un coeficiente de Pearson de $R=0,841$ por lo que evidencia que se relaciona y descarta la hipótesis nula.

En tanto Hurtado y Ferro (2014) en Colombia presentaron su trabajo de maestría “Relación entre la Percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso de Docentes”, sustentada en la Universidad Católica. Su objetivo fue

determinar la conexión de la justicia institucional, el compromiso laboral y la satisfacción empresarial en el contexto universitario. Asume un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y no experimental. Trabajo con 110 docentes universitarios. La primera variable fue medida con la escala de Colquitt (2001) de Omar y otros. La segunda utilizó la escala de Meliá y Peiró (1989) y para la valoración de la tercera se aplicó el cuestionario adaptado por Ramos (2005) y de autoría de Meyer y Allen (1994). Entre los resultados se mencionan la asociación entre las variables de estudio.

A nivel nacional, se localizó en Ecuador la investigación magistral de Hidrovo y Naranjo (2016) titulada “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional”, de la Pontificia Universidad Católica; su finalidad fue conocer la relación entre las percepciones de justicia institucional de los educadores con la categoría de compromiso empresarial. El grupo de estudio estuvo conformado por 278 maestros, los instrumentos utilizados fueron, la primera variante el cuestionario de Colquitt, adaptada por Ruíz y García (2013), la segunda variante manejó la escala de Meyer, Allen y Smith (1993). Se demostró una positiva relación entre la apreciación de justicia y el bienestar y compromiso de los colaboradores. Respecto a justicia organizacional, el estudio señala los factores que influyen en sus dimensiones.

En cuanto a Demera (2016) en su estudio “Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa”, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, se propuso evaluar y diagnosticar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia administrativa de gestión. La investigación es cuantitativa, nivel correlacional descriptiva. Trabajó con 224 sujetos colaboradores, utilizó un cuestionario de 60 ítems que evalúa la variable de estudio. Concluye afirmando que la Misión y el Involucramiento son los enfoques culturales con mayor aceptación dentro de la organización, estableciéndose así, que en la PUCESE existe una gestión definida y estándares que son de utilidad para establecer un trayecto de acción apropiado para la institución y sus miembros; asimismo el involucramiento constante de los empleados, creando un sentido de responsabilidad. Asimismo, se

demonstró la relevancia del diálogo en la cultura institucional para la consolidación de la empresa o entidad.

Para el desarrollo de la variable justicia organizacional se consultó a varios teóricos, por lo que se señala que la expresión justicia empresarial nace de la asignación de ciertos medios a los colaboradores, como por ejemplo, un salario equitativo; esto aplicado a las prácticas institucionales conllevará a comportamientos eficientes de los empleados.

La justicia institucional es aludida a las apreciaciones que los empleados adoptan sobre lo equitativo y lo que no lo es dentro de su centro de labores. Asimismo, este término basa su valía acorde a los sentimientos de conformidad por parte de los trabajadores en el trato justo que se les brinda, esto permitirá desarrollar actitudes positivas con los jefes y personal administrativo; sin embargo, cuando sucede lo contrario, el ambiente se verá cargado de tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación para desempeñar sus funciones acarreando improductividad, baja calidad en el trabajo realizado y hasta ausentismo (Omar, 2006). Por otro lado, la frase justicia organizacional tiene su punto de partida de las ciencias de la administración, y hace énfasis a la valoración que asigna la organización a sus miembros (Cosacov, 2007).

Muchos autores como Treviño, Arriola, García, Ruíz y Granklin (2011); Patlán, Flores, Martínez y Hernández (2014); Griffin (2011) y Greenberg (1990) coinciden en que la justicia institucional compete a las apreciaciones de los colaboradores, en una institución, aludidas a la justicia.

Por su parte, Alcover, Moriano, Osca, Topa, Urien, Bardera y López (2012) mencionan que la justicia institucional admite la identificación de los sentimientos de los trabajadores respecto al trato que reciben al interior de su centro de labores y señalan que éstos van a actuar de forma mutua, laborando y cooperando siempre que se sientan en un ambiente imparcial.

Según la trascendencia de la justicia institucional, se manifiesta que la presencia de justicia y equidad en las empresas ha sido distinguida por peritos de varias doctrinas (Condoy, 2015). La psicología empresarial ha hecho valer la justicia como elemento fundamental en todos los espacios empresariales, debido a su trascendencia sobre muchos aspectos de la misma y que repercuten a corto y largo plazo. No obstante, pese a esta distinción, es en estos 20 últimos años, cuando se originan postulados que intentan revelar y aplicar ideas de justicia para el entendimiento de las instituciones.

Es de este modo que se deja entrever un valor que va aumentando en el ámbito de la psicología industrial y la conducción del personal; lo cual no nos llama la atención, si tomamos en consideración las preguntas que se originarían en base al supuesto de percibir la justicia organizacional en una entidad. La idea de que las personas laboren por una remuneración advierte que las instituciones son lugares donde el término justicia para quienes trabajan es importante, tanto en el aspecto empresarial como en el social.

Por ende, la relevancia de indagar en la primera variante se arraigaría en el efecto que estas respuestas tienen sobre las personas y los resultados empresariales, y por ende la conexión entre la apreciación y conducta del trabajador, y los propósitos de la institución. Así lo confirma Condoy (2015) con lo señalado sobre las disposiciones que conllevan al éxito empresarial, las cuales son satisfacción laboral, alternancia de personal, calidad de desempeño, etc.

Con respecto a los efectos de la justicia organizacional, se tiene que tener en cuenta las condiciones de trabajo, puesto que hay diferencia entre personal nombrado y contado, puesto que el primero percibe un desplazamiento en su labor (Kawakami, Tsuno, Tomioka, Nakanishi y Inoue, 2013), agregando otro punto, se debe tomar en consideración, las condiciones de precariedad a los que muchos están expuestos poniendo en riesgo su salud psicológica (Seifert, Messing, Riel y Chatigny, 2007) y traspasando a áreas personales de índole familiar o social, trayendo obviamente consecuencias en su desempeño laboral diario (Bohle, Quinlan, Kennedy y Williamson, 2004), decayendo las rentabilidades de la empresa (Roca-Puig, y otros, 2015). Es por

eso que para conseguir verdaderos logros con el talento humano, el colaborador debe sentir que su jefe distingue sus aciertos lo que promueve un mayor compromiso con su trabajo (Lopes y Chambel, 2012) lo que conduce a surgir altos niveles de satisfacción con su faena (Rodwell, Flower y Demir, 2015) incrementando los niveles de justicia institucional, siendo beneficioso, para el alivio de síntomas corporales mejorando la salud en los trabajadores (Arzu, Meral, Tanyeri e İrge, 2014) como para obtener buenos comentarios de los mismos miembros de la institución al hacer alusión a elementos como la gestión basada en estrategias, innovación prestación de servicios de información, liderazgo ético en pro de la justicia institucional, la gestión de la diversidad y relación con el cliente.

De acuerdo a la teoría del estudio, el cual se basa en el postulado de la equidad, según Adams (1963) los colaboradores emiten valoraciones diferenciales entre lo que aportan a la entidad como su desempeño, nivel de instrucción, habilidades, etc.; y lo que reciben por sus labores, como el sueldo, condiciones del empleo, reconocimiento, promociones, etc. De la misma forma, este postulado se basa en que los empleados están más interesados en mantener relaciones justas y equitativas, asimismo comparten situaciones con sus pares, para luego evaluarlas y compararlas con otros ya sea del mismo entorno, lo que se conoce como equidad interna; o de otro ámbito laboral, conocido como percepción de equidad externa. Cuando el asalariado siente un vínculo igualitario entre los medios y sus logros, entonces estamos hablando de equidad en la organización. En caso de suceder lo contrario, como un exceso de compensación o escasa compensación, se origina sentimientos de culpa o un estado de frustración, respectivamente (Patlán, Flores, Martínez y Hernández, 2014).

Por su lado, Greenberg (1987) expuso el significado de justicia institucional basándose en el postulado de Adams sobre el sentimiento de equidad distributiva, habiendo una clara clasificación de acuerdo con quién se compare el trabajador, si es con otros individuos que realizan la misma función se denomina igualdad en el empleo; si es con trabajadores de distintos puestos, sería en la organización; si se da con los colaboradores de igual funciones pero de otra entidad, ecuanimidad ocupacional; con un

conjunto de personas que presentan características parecidas, igualdad de grupos y si se da con sí mismo se le denomina auto equidad.

No obstante, Greenberg (1990) tomó en consideración que una persona también califica la forma de evaluación del desempeño, su intervención en el proceso (recepción de información, participe en la toma de decisiones, expresión de opiniones y reclamos) y el modo en el que se dan las recompensas como parte del sentimiento de equidad; es decir a la par de justicia distributiva está la justicia en el procedimiento.

Además, Greenberg (1993) señala que los aspectos sociales son relevantes tanto en la justicia procedimental como en la distributiva, razón por la cual propone una taxonomía basada en dos dimensiones. La primera dimensión focaliza sobre la clásica diferenciación de la justicia centrada en los resultados o en los procedimientos (justicia distributiva versus justicia procedimental). La segunda dimensión se refiere al determinante focal (estructural o social). De la combinación cruzada de las dos dimensiones propuestas por Greenberg surgen tres tipos de justicia: distributiva (resultados + determinantes estructurales); procedimental (procedimientos + determinantes estructurales); informativa (procedimientos + determinantes sociales) e interpersonal (resultados + determinantes sociales). Este marco proporciona un papel importante para poner de relieve la distinción conceptual entre los aspectos sociales y estructurales de la justicia organizacional.

Con respecto a las dimensiones del estudio estas se basan en la definición del Greenberg (1990) y en la Teoría de Equidad, presentando cuatro dimensiones que son justicia distributiva, procedimental, informativa e interpersonal que se detallan a continuación:

Justicia distributiva: tiene que ver con las reparticiones de las compensaciones (aspectos tangibles) al interior de la entidad, además es la apreciación de justicia sobre los medios disponibles en las instituciones, así los empleados al notar que no son tratados con igualdad, sienten que se no se está actuando con imparcialidad (Greenberg, 1990).

Dentro de esta dimensión se incluye los indicadores: recompensas como reflejo de esfuerzo hacia el trabajo, recompensas que evidencian la respuesta a la institución, estímulos apropiados para el trabajo y recompensas equitativas por el desempeño.

Justicia procedimental: tiene que ver con cuán justos son los pasos que se ejecutan dar marcha a las distribuciones en la institución, igualmente se alude a la equidad de los medios que permiten tomar una decisión de adjudicación de recursos (Greenberg, 1990). Dentro de esta dimensión se incluye los indicadores siguientes: incidencia sobre las recompensas, capacidad para expresar sus opiniones, competencias para solicitar recompensas y manejo consistente de los procedimientos.

Justicia informativa: según Greenberg (1990), hace referencia a la acomodación, particularidad y autenticidad de las sustentaciones dadas por los inspectores en cuanto a tema en específico, también hace mención a las instrucciones respecto a los asuntos vinculados con la labor y las recompensas. Aquí mismo se incluyen los indicativos: honestidad en el diálogo, aclaración detallada, razonabilidad de la aclaración, ocasión de la aclaración y diálogo basado en necesidades particulares.

Justicia interpersonal: hace referencia al respeto y dignidad con la que un superior trata a un empleado, además de los procedimientos implementados los cuales se realizan con diversos grados de calidad y que se expresan proyectan en el trato respetuoso y cordial que reciben personas de parte de los colaboradores de la entidad (Greenberg, 1990). Dentro de esta dimensión se incluye los indicadores: comentarios apropiados trato digno, trato educado, trato respetuoso.

Con respecto a la segunda variable, cultura institucional, Guedez (1998) señala que es el reflejo de la simetría dinámica y de las conexiones equilibradas de todos los subgrupos de la sociedad (p. 58). Además, la cultura organizacional según Robbins (1999) se refiere a un conjunto de disposiciones y virtudes compartidas con los miembros de una entidad, lo que con lleva deslindarlas de otras organizaciones.

La cultura empresarial, es un término complicado porque son dos las escuelas del pensamiento cultural que han tenido influencia sobre éste, una se basa en hechos observables como patrones de comportamiento, lenguaje y la manipulación de utensilios; y la otra reconoce las ideas en común que comparten los individuos de una misma entidad como sus creencias, principios, etc.

En el mismo sentido, Pariente (citado por Hernández, 2006), la conceptualiza como un conjunto de símbolos cuyo origen se ha dado al interior de la entidad, así como su aprendizaje y transmisión con la finalidad de hacerle frente a los requerimientos del medio y cumplir con las metas (p.48). En cuanto a Jones (2008), nos dice que la cultura institucional es “la cultura institucional es el compuesto de principios y reglas compartidas por los empleados de una misma empresa (p. 57), esta a su vez controla las interrelaciones entre los que comparten un mismo medio laboral y con los que son externos al mismo.

Para Chiavenato (2007), la cultura institucional es el conjunto de los principios, conocimientos y costumbres, comunes y de gran importancia, que se muestran en los integrantes de una entidad. Es un modo de realizar actividades, vivir, analizar diversas situaciones, todo esto compartido por los trabajadores, y que los que se van integrando deben adoptar. Los autores Cameron y Quinn (2011), señalaron que esta variante surgió en un inicio de dos disciplinas distintas: un principio antropológico (las sociedades son culturas) y un principio sociológico (las sociedades tienen culturas) (p. 25).

La presente investigación se basa en lo señalado por Denison (1989), es decir, que la cultura institucional hace referencia a los valores, costumbres y preceptos básicos que dieron paso nacimiento de las gestiones de una institución (p.02).

De acuerdo a la trascendencia de la cultura empresarial, se pone de manifiesto su origen por medio de la influencia de valores, reglas y direcciones que encaminan las conductas de los colaboradores, los cuales ayudan a establecer lo siguiente: posibilitar

sus responsabilidades en función de logros educativos, sostener un ambiente socioeducativo permanente y perdurable en el tiempo, guiar al grupo de forma manejable para acertadas decisiones, asumir responsabilidades y funciones lo que fortalece la organización educativa (Darnell, 2001).

El desarrollo de la cultura institucional dentro del ámbito educativo hace referencia a cada uno de los personajes y/o componentes organizacionales que se unen para construir una institución, la cual cuenta con una misión y visión, así también a la existencia de elementos principales que seguirán existiendo en la institución educativa, acumulando experiencias que serán transferidas a futuras generaciones a través de los procesos educativos (Calmet, 2005).

De acuerdo a los tipos de Cultura Organizacional, los autores Hellriegel y Slucum (2004), describen los siguientes tipos:

Cultura burocrática: Se le reconoce porque es formal y valora las reglas, procedimientos, normas, aun por encima de aspectos éticos o valores morales. Sus integrantes valoran productos y servicios estandarizados. Las reglas respecto a las conductas apoyan la formalidad, aquí los gestores son los encargados de coordinar, supervisar el cumplimiento de las leyes. Aquí, la autoridad, los deberes y las labores están bien especificados para todos los miembros de la entidad. Las normas y procedimientos están señalados en manuales, por lo que los trabajadores creen que todas sus acciones deben ser conducidas por este; además se infieren que la naturaleza de los actos está en la norma, no en sí mismos.

Cultura de clan: como parte de este tipo de cultura se distingue la tradición, la fidelidad, el compromiso, socialización, trabajo en equipo, la auto-administración y la influencia social. Sus integrantes obedecen un deber que es mucho más profundo que un intercambio laboral solo por la retribución económica. Esta cultura logra la unidad e integridad a través de un profundo y extenso procedimiento de colectividad. Los

integrantes más antiguos de un clan se constituyen en mentores y modelos para los más nuevos que se adaptan.

Cultura del emprendedor ismo: esta clase se distingue por un alto índice de tomar riesgos, presentar mucha actividad y ser innovadora para afrontar fuertes retos. Además de involucrar un gran compromiso con la experiencia, la creatividad para estar actualizado en el acontecer de los hechos. También se caracteriza por crear sus mismos cambios y suelen asociarse con micro y medianas empresas administradas por fundadores.

Cultura de mercado: está caracterizada por alcanzar propósitos capaces de cuantificarse, en especial los que no son negocios financieros y se basan en las dinámicas del mercado. Se fundamentan en la competencia enérgica y se orientan en su totalidad hacia ganancias, debido a su creciente interés económico. Aquí las conexiones entre el trabajador y la empresa es de tipo contractual, regida por normas muchas de ellas establecidas por el uso en el tiempo más que en leyes emitidas públicamente. Bajo esta premisa, se concuerdan desde el inicio los deberes de cada uno y su cumplimiento es usualmente muy fidedigno. En este sentido, el sentido de control es puntual y muy uniforme, basada principalmente en la confianza entre las partes.

El trabajador está comprometido con un grado específico de rendimiento y por ello la entidad está comprometida a entregar un determinado número de remuneraciones en recompensa, llamado sueldo, salario o jornal. Mientras mayor sea el rendimiento del empleado, mayor serán los incentivos, a lo que se le conoce como aplicación de productividad al contrato laboral, el cual el renovable según se acuerde y esto se deberá a su cumplimiento, y a las metas de cada parte.

En tanto al estudio, se basa en el Modelo cultural de Denison, según Denison (2003), donde se plantea un postulado para la indagación de la cultura organizacional, donde se le reconoce por medio de cuatro propiedades: involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión. Estas mismas características parten del Modelo de Cameron y

Quinn por lo que tienen correspondencia entre ellas, así: involucramiento=clan; adaptabilidad=burocrática; consistencia=jerárquica y misión=de mercado.

Cabe señalar que las entidades bien conformadas son en su mayoría las más difíciles de modificar, y que la adhesión y la adecuación extrínseca pueden estar en conflicto entre sí. Las instituciones amoldables son sobrellevadas por la clientela, asumen peligros, reflexionan sobre sus fallos y tienen la habilidad para crear su propio cambio.

La misión establece que tiene un sentido claro de finalidad que define sus objetivos estratégicos y organizacionales. Su visión se expresa en lo que la institución quiere llegar a ser en la posteridad. Respecto a sus dimensiones tenemos dirección e intención estratégica, metas y objetivos y visión.

Con respecto a las dimensiones de la cultura organizacional, se citan las propuestas por Denison (citado por Ruiz y Najaro, 2012) siendo cuatro, implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, las cuales se detallan a continuación:

Implicación: precisado como el control de las personas, la construcción personal y el desarrollo de destrezas y capacidades en todos los ámbitos de la institución. Considera la responsabilidad de cada empleado y su habilidad de influencia. Aquí se adiciona los indicadores: empoderamiento, desarrollo de competencias y trabajo en equipo.

Consistencia: establece que las conductas de las personas se basan en un conjunto de principios primordiales, con la capacidad de lograr acuerdos y coordinar actividades, estas características hacen fuerte a la institución que influye significativamente en sus empleados. Asimismo, esta dimensión incluye indicadores como valores centrales, acuerdo y coordinación e integración.

Adaptabilidad: capacidad que tiene una entidad de estar a la altura de los cambios de la realidad contextual y a las actuales demandas de los usuarios, y son estos mismos los que impulsan a la empresa, enfrentando riesgos, analizando sus errores para aprender

de ellos y creando nuevos cambios. Dentro de esta dimensión, se incluye orientación al cambio y orientación al cliente.

Misión: se entiende como el sentido exacto de finalidad o intención que define los objetivos laborales tácticos. Se manifiesta en el panorama futuro de la organización. Dentro de esta dimensión se incluye los indicadores: metas, propósitos estratégicos, visión, aprendizaje organizativo, objetivos y dirección.

De lo expuesto se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018? Y como interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre la justicia distribuida y la cultura organizacional de los docentes?, ¿Cuál es la relación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes?, ¿Cuál es la relación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes?, ¿Cuál es la relación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes?

Por otra parte, se justificó la elaboración del presente estudio porque se demostró la necesidad de determinar la asociación entre la justicia laboral, específicamente a través de sus dimensiones, y la cultura organizacional, además el estudio presenta un fundamento teórico científico, la variable Justicia Organizacional se basa en el teórico Greenberg (1990) y en la teoría de equidad, en cuanto a la variante Cultura Institucional se basa en el teórico Denison (1989). Por otro lado, como utilidad metodológica se llevó a cabo el recojo de datos de manera eficaz, lo que propició identificar cómo actúan ambas variantes.

Metodológicamente se ha tomado la línea de la investigación cuantitativa, así se deberá demostrar la validez y confiabilidad de los métodos, técnicas e instrumentos empleados. Como implicancia práctica, presenta una confiable herramienta de recolección de datos. Tiene relevancia social porque el estudio constituye un aporte importante para futuros estudios.

Además el estudio plantea como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018. Ho: No existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018. Y como hipótesis específicas son: Hi: Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de los docentes. Ho: No existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de los docentes. Hi: Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes. Ho: No existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes. Hi: Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes. Ho: No existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes. Hi: Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes. Ho: No existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes.

Finalmente, para dar respuestas a las preguntas del estudio se consideró el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la justicia distribuida y la cultura organizacional de los docentes. Identificar la relación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes. Delimitar la relación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes. Precisar la relación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes.

II. MÉTODO

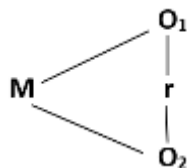
2.1 Tipo y Diseño de investigación

El enfoque del estudio fue cuantitativo, de diseño descriptivo asociativo y de corte transversal porque la indagación está encaminada a establecer la asociación de las variables de estudio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 84).

En cuanto al diseño usado, según Hernández y otros (2014), es no experimental ya que el estudio no crea ningún ambiente, sino que observa alguna situación que existe, no las provocada de manera intencional” (p. 57), es decir que no existe manipulación intencional de las variables (evaluación del educador por destrezas y la calidad de enseñanza).

Respecto al tipo de estudio es correlacional, debido a que el propósito del estudio es conocer la asociación entre las variantes del estudio (Hernández y otros, 2014).

El esquema es:



Dónde:

M = Muestra de docentes

O1 = Justicia organizacional

O2 = Cultura organizacional

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1 : Operacionalización de la variable Justicia organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Justicia organizacional	Greenberg (1990) define la Justicia Organizacion al como aquellas percepciones adquieren los empleados en relación a la justicia en el entorno laboral.	La justicia organizacion al se analizó a través de 4 dimensiones, y está dirigido a los docentes.	Justicia distributiva	- Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo - Recompensas por el trabajo son apropiadas - Recompensas reflejan la contribución a la organización - Recompensas por el desempeño son justas	Ordinal
			Justicia procedimental	- Posibilidad de expresar sus puntos de vista - Influencias sobre las recompensas - Aplicación consistente de los procedimientos	

-
- | | |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | - Posibilidad para solicitar recompensas |
| Justicia interpersonal | - Trato educado
- Trato digno
- Trato con respeto
- Comentarios apropiados |
| Justicia informativa | - Sinceridad en la comunicación
- Explicación detallada
- Razonabilidad de la explicación
- Oportunidad de la explicación
- Comunicación basada en necesidades específicas |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2 Cultura organizacional	Denison (1989) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que integran las bases del sistema administrativo de una empresa” (p.02).	La cultura organizacional se analizó a través de 4 dimensiones, y está dirigido a los docentes.	Implicación	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al cliente	
			Misión	- Aprendizaje organizativo - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión	

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Se compone de un grupo personas, objetos, o fenómenos en los cuales se presentan una determinada particularidad idónea para ser evaluadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 59). En este trabajo, fueron 15 maestros que formaron la muestra de estudio.

2.3.2 Muestra

Para Quesada (2014), la muestra es un conjunto reducido de individuos que son parte de la población, y que tienen particularidades similares que se asemejan a los de la población (p. 62); para la escoger a este grupo se utilizó el muestreo no probabilístico que en palabras de Hernández et al., (2014) es un proceso no mecánico, tampoco está basado en fórmulas de probabilidad, sino que está sujeto a la selección que hace el investigador tratándose a su vez de una pequeña la población.

Docentes UE	Varones	Mujeres	Total
Docentes	5	10	15

Elaboracion propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

La encuesta se orienta a la recolección de datos de un hecho vinculado a un grupo de unidades de análisis (Hernández et al., 2014).

2.4.2 Instrumento

Se hará uso del cuestionario, que es el grupo de interrogantes planteadas para obtener los resultados obligatorios y lograr los objetivos; es una forma para recolectar datos de la muestra o población que se centra en la problemática (Hernández et al., 2014, p. 85).

Cuestionario sobre la variable justicia institucional: se ha construido este instrumento el cual se compone por 20 preguntas elaboradas a una escala ordinal con cinco categorías: 1=completamente desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=ni de acuerdo ni desacuerdo, 4=de acuerdo, 5=completamente de acuerdo; además está constituido por las categorías: Justicia distributiva (4 ítems: 1,2,3,4) Justicia Procedimental (7 ítems: 5, 6,7,8,9,10,11), Justicia Interpersonal (4 ítems: 12,13,14,15) Justicia Informativa (5 ítems: 16,17,18,19,20).

Cuestionario sobre la variable cultura organizacional: se ha construido este instrumento el cual se compone por 60 preguntas adaptadas a una escala ordinal en cinco categorías: 1=completamente desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4=de acuerdo, 5=completamente de acuerdo; además está constituido por las dimensiones: Implicación (16 ítems: 1 al 16), Consistencia (15 ítems: 17 al 31), Adaptabilidad (15 ítems: 32 al 46) y Misión (14 ítems: 47 al 60).

Validez: Es el nivel de medida que refleja la exactitud del contenido evaluado (Hernández, et al., 2014). Se ejecutó por medio de la maestra tutora y la valoración de los expertos, coincidieron en la aceptación de los dos instrumentos para su aplicación.

Confiabilidad: Consiste en la aplicación reiterada de un instrumento y que produce resultados idénticos (Hernández et. al., 2014); se evidencia en el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores están en los rangos cero y uno. El valor cero indica que no existe confiabilidad y el valor uno refiere alta confiabilidad. Para este proceso se desarrolló una prueba piloto y para la obtención de ésta se procedió a efectuar una prueba piloto en una entidad similar.

Tabla 3 Confiabilidad

Variables	N° ítems	Alfa Cronbach
Justicia organizacional	20	0,894
Cultura organizacional	60	0,922

Fuente: SPSS

2.5 Procedimiento

Se solicitó el permiso al Director y a los Maestros de la Unidad Educativa, y se les explico el objetivo del estudio, luego de tener la autorización se planifico el día de la aplicación de los dos cuestionarios. Luego se planteó los resultados en una hoja de Excel que posteriormente se transfirió al SPSS, obteniendo los resultados con los cuales se llegó a las conclusiones finales.

2.6 Métodos de análisis de datos

La información recogida fue procesada a través del programa Microsoft Excel haciendo uso de la estadística descriptiva, y presentada en tablas y gráficos. Para la constatación de hipótesis se utilizó el estadístico de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Este estudio obedece con los principios éticos a las normas académicas APA y a la confidencialidad, los docentes fueron notificados para la aplicación de los cuestionarios y firmaron un consentimiento, por lo tanto, se respetó el debido proceso de investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se mantendrá en anonimato los nombres de los docentes evaluados.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre justicia distributiva y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018

Tabla 4 Dimensión justicia distributiva y variable cultura organizacional

Niveles		Cultura organizacional					
		Regular		Alto		Total	
		F	%	F	%	F	%
Justicia distribuida	Bajo	1	6.7%	1	6.7%	2	13.3%
	Regular	1	6.7%	3	20.0%	4	26.7%
	Alto	1	6.7%	8	53.3%	9	60.0%
	Total	3	20.0%	12	80%	15	100.0%

Conforme a los resultados de la tabla 4 se señala que el 53,3% de los docentes de la Unidad Educativa, califican como alto a la dimensión justicia distributiva al igual que a la variante cultura institucional, lo que apunta que los docentes sienten que se les brindan recompensas justas por su esfuerzo, trabajo y contribución a la institución y que la cultura laboral se basa en valores, creencias y principios profundos. También se observa que un 20% de los docentes consideran a la dimensión justicia distributiva como regular y a la cultura institucional lo ubican en un nivel alto.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 5. Dimensión justicia procedimental y variable cultura organizacional

Niveles		Cultura organizacional					
		Regular		Alto		Total	
		F	%	F	%	F	%
Justicia procedimental	Regular	3	20.0%	4	26.7%	7	46.7%
	Alto	0	0.0%	8	53.3%	8	53.3%
	Total	3	20.0%	12	80%	15	100.0%

Conforme a los resultados de la tabla 5 se señala que un 53,3% de los maestros de la Unidad Educativa, califican como alto la dimensión justicia procedimental al igual que la variable cultura organizacional, denotando que son imparciales en asignar recursos dentro de la unidad educativa practicando los valores éticos y principios para mejorar y asimismo se estima que las conductas de los docentes se basan en una serie de virtudes principales. Sin embargo un 26,7% de los docentes que considera a la dimensión procedimental como regular perciben a la cultura organizacional en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Delimitar la relación entre la justicia interpersonal y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 6 Dimensión justicia interpersonal y variable cultura organizacional

Niveles		Cultura organizacional					
		Regular		Alto		Total	
		F	%	F	%	F	%
Justicia interpersonal	Bajo	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%
	Regular	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%
	Alto	3	20.0%	10	66.7%	13	86.7%
	Total	3	20.0%	12	80%	15	100.0%

Conforme a los resultados de la tabla 6 se señala que el 66,7% de los educadores de la Unidad Educativa, evalúan como alto a la dimensión justicia interpersonal al igual que a la variante cultura institucional, lo que indica que los docentes perciben que son tratados de manera educada, con respeto y que además tienen conocimiento de las instrucciones que se realizan en los niveles de calidad. Además se observa que el 20% que consideran a la dimensión interpersonal como alto perciben a la cultura organizacional en un nivel regular, pues los docentes consideran que veces son tratados con dignidad, y que de vez en cuando se les reconoce su labor con el propósito de que fomenten la cooperación entre los todos.

Objetivo específico 4: Precisar la relación entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 7. Dimensión justicia informativa y variable cultura organizacional

Niveles		Cultura organizacional					
		Regular		Alto		Total	
		F	%	F	%	F	%
Justicia informativa	Regular	1	6.7%	3	20.0%	4	26.7%
	Alto	2	13.3%	9	60.0%	11	73.3%
	Total	3	20.0%	12	80%	15	100.0%

Conforme a los resultados de la tabla 7 se señala que el 60% de los maestros de la Unidad Educativa, evalúan como alto a la dimensión justicia informativa al igual que a la variante cultura empresarial, lo que manifiesta que los educadores tienen saberes respecto a asuntos del trabajo, tareas, incentivos para mejorar a futuro y además que los docente se sienten empoderados. No obstante se observa que un 20% de los docentes que califican a la dimensión justicia informativa lo ubican en el nivel regular y a la cultura laboral en un nivel alto, pues consideran que en ocasiones reciben normas o información de forma equitativa.

Objetivo General: Establecer la relación entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 8 Justicia organizacional y cultura organizacional

Niveles		Cultura organizacional					
		Regular		Alto		Total	
		F	%	F	%	F	%
Justicia organizacion	Regular	1	6.7%	2	13.3%	3	20.0%
	Alto	2	13.3%	10	66.7%	12	80.0%
	Total	3	20.0%	12	80%	15	100.0%

Conforme a los resultados de la tabla 8 se señala que el 66,7% de educadores de la Unidad Educativa, evalúan como alto la justicia organizacional al igual que a la variante cultura organizacional, lo que demuestra que los maestros consideran que están siendo tratados con igualdad, equilibrio y que se les brinda los beneficios justos por parte de la autoridad y por sus aportes al Unidad educativa, adema consideran que existe una cultura organizacional en base a virtudes, creencias y principios subyacentes. Por otro lado se halló que un 13,3% consideran que la justicia empresarial y la cultura institucional están en un nivel alto y regular (viceversa), denotando que es indiferente la práctica de estas variables para el logro de sus actividades laborales.

3.2 Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la justicia distributiva y la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 9 Relación de la justicia distributiva en la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Justicia distributiva	Cultura organizacional
Justicia distributiva	Rho de Spearman	1	,309
	Sig. (bilateral)		,263
	N	15	15

La tabla 9 se muestra la correlación entre la dimensión justicia distributiva con la cultura institucional; según el valor de correlación de Spearman se alcanza un coeficiente de 0,309 lo que indica que existe correlación positiva débil, no significativa sig. ,263 (p mayor a 0.05). Así se establece, que no se encuentra relación significativa entre las dimensiones mencionadas, por lo tanto se desestima la hipótesis específica 1.

3.3 Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura institucional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura institucional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 10 Relación de la justicia procedimental y la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Justicia procedimental	Cultura organizacional
Justicia procedimental	Rho de Spearman	1	,535*
	Sig. (bilateral)		,040
	N	15	15

La tabla 10 se muestra la correlación entre la dimensión justicia procedimental con la cultura institucional; según el valor de correlación de Spearman se alcanza un coeficiente de 535* lo que indica que existe correlación positiva media, significativa sig. ,040 (p menor a 0.05). Así se establece, que sí se encuentra relación significativa entre las dimensiones mencionadas, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2.

3.3 Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura institucional de los educadores de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la justicia interpersonal y la cultura institucional de los educadores de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 11 Relación de la justicia interpersonal y la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Justicia interpersonal	Cultura organizacional
Justicia interpersonal	Rho de Spearman	1	-,196
	Sig. (bilateral)		,485
	N	15	15

La tabla 11 se muestra la correlación entre la dimensión justicia interpersonal con la cultura institucional; según el valor de correlación de Spearman se alcanza un coeficiente de -,196 lo que indica que existe correlación nula y no significativa sig. ,485 (p mayor a 0.05). Así se establece, que no se encuentra relación significativa entre las dimensiones mencionadas, por lo tanto se desestima la hipótesis específica 3.

3.4 Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura institucional de los maestros de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura institucional de los maestros de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 12 Relación de la justicia informativa y la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Justicia informativa	Cultura organizacional
Justicia informativa	Rho de Spearman	1	,075
	Sig. (bilateral)		,789
	N	15	15

La tabla 12 se muestra la correlación entre la dimensión justicia informativa con la cultura institucional; según el valor de correlación de Spearman se alcanza un coeficiente de ,075 lo que indica que existe una correlación nula y no significativa sig. ,789 (p mayor a 0.05). Así se establece, que no se encuentra relación significativa entre las dimensiones mencionadas, por lo tanto se desestima la hipótesis específica 4.

3.5 Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la justicia laboral y la cultura institucional de los maestros de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la justicia laboral y la cultura institucional de los maestros de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Tabla 13 Relaciones de justicia organizacional y la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Justicia organizacional	Cultura organizacional
Justicia organizacional	Rho de Spearman	1	,167
	Sig. (bilateral)		,553
	N	15	15

La tabla 13 se muestra la correlación entre la dimensión justicia organizacional con la cultura institucional; según el valor de correlación de Spearman se alcanza un coeficiente de ,167 lo que indica que existe correlación débil y no significativa sig. ,553 (p mayor a 0.05). Así se establece, que no se encuentra relación significativa entre las dimensiones mencionadas, por lo tanto se desestima la hipótesis general.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo 1, el cual consiste en confirmar la correlación entre la justicia distributiva y la cultura institucional de maestros de un Centro Educativo, Guayaquil; se corrobora que el 53,3% de los maestros evalúan como alto a las dos dimensiones mencionadas; además se halló que no habría correlación significativa entre ambas; en otras palabras, los maestros tienen la apreciación que el reparto de compensaciones son equitativas e imparciales, pero ello no se vincula con la presencia de una cultura empresarial idónea. En relación con el marco teórico, la primera variante hace alusión al reparto de recompensaciones (características perceptibles) dentro de la entidad, además es la percepción de igualdad sobre los recursos entregados por la institución, de esta manera pueden sentir que no son tratados con igualdad (Greenberg, 1990). Asimismo, Guedez (1998) nos dice que la cultura institucional es la manifestación de la armonía y de las conexiones simétricas de todo el grupo de subsistemas que integran la entidad (p. 58). En contraste, Cruz (2018) señala que esta variante no tiene correlación significativa con el rendimiento de los educadores.

Con respecto al objetivo 2, el cual consiste en reconocer la asociación entre la justicia la justicia procedimental y la cultura institucional, se corrobora que el 53,3% de los maestros consideran como alto las dimensiones mencionadas por lo que se deduce la correlación significativa entre ambas; es decir los maestros perciben que los procesos para que se obtengan los recursos se ejecutan de manera justa e imparcial por ello es que existe una cultura organizacional optima generando un desarrollo importante en la Unidad Educativa. Con respecto al referente teórico la justicia procedimental alude a cuán justo es el procedimiento de reparticiones en la entidad, además de ser la forma imparcial de designación de recursos (Greenberg, 1990). Y por otro lado, la cultura institucional, es el compuesto de virtudes, juicios y costumbres comunes y trascendentes que comparten los individuos de una institución, así como, la manera tradicional de hacer las cosas, vivir, pensar, compartida por los integrantes, y que los entrantes aprenden y acatan para ser integrados a ella (Chiavenato, 2007). Los resultados son parcialmente similares a los de la investigación de Barboza (2017), es decir, existe una relación significativa en las variantes mencionadas en la Institución Educativa N° 80392 - Chepén.

Respecto al objetivo 3, el cual consiste en demarcar la conexión entre justicia interpersonal y la cultura institucional en los educadores, se corrobora que el 66,7% de los maestros evalúan como alto a las dimensiones mencionadas, además se halló en los gráficos que no existe correlación significativa entre ambas; es decir, los educadores sienten que los jefes de la institución tienen un trato ameno para con ellos, pero esto no tiene conexión con la cultura institucional y sus virtudes y convicciones. De acuerdo a la revisión teórica, la justicia laboral está referida a la sensación de estima e integridad con la que se le toma en cuenta al trabajador por parte del personal administrativo, también a la calidad de los procesos de la entidad (Greenberg, 1990). Y en cuanto a Jones (2008) la cultura institucional es el compuesto de virtudes y reglas convergidas entre los colaboradores de una entidad (p. 57), y ésta a su vez vigila los intercambios entre éstos mismos y con otros ajenos al entorno laboral. En contraste, se menciona los resultados significativos que obtuvieron Hurtado y Ferro (2014), entre la justicia organizacional con el compromiso y la satisfacción.

Respecto al objetivo 4, el cual consiste en fijar la correlación entre la justicia informativa y la cultura laboral de los maestros, se corrobora que el 60% de los educadores evalúan como alto a las dimensiones mencionadas, asimismo se encontró en los gráficos que no existe correlación significativa entre ambas; es decir los maestros sienten que los jefes les proporcionan una argumentación fidedigna concerniente a ellos; sin embargo esto no se vincula con la presencia de una correcta cultura institucional. De acuerdo al fundamento teórico la justicia informativa señala la concordancia, particularidad y autenticidad de las argumentaciones brindadas por los jefes referente a un asunto, labor, incentivos, etc. (Greenberg, 1990). Y en tanto, Armengol (2001) señala a la cultura institucional como algo complejo, en la que influyen dos corrientes de pensamiento cultural, por un lado, lo observable en los trabajadores (conductas, lenguaje, manipulación de cosas) y por otro, todo lo que un grupo puede compartir a nivel cognitivo (creencia, virtudes, pensamientos, etc.). Los datos son opuestos a los resultados significativos y positivos de Hidrovo y Naranjo (2016.)

Respecto al objetivo principal, el cual consiste en definir la correlación entre la justicia institucional y la cultura laboral de los maestros de una Unidad Educativa, Guayaquil; se corrobora que el 66,7% de los educadores evalúan como alto las

dimensiones mencionadas, asimismo, se halló en los gráficos que no hay correlación significativa entre ambas; esto es, que los educadores sienten que se les recompensa de manera equitativa, además que el trato de sus superiores es cordial y respetuoso; sin embargo, esto no se vincula con la presencia de una cultura laboral óptima fundamentado en que se tiene en claro el propósito de las metas de la institución y, la habilidad y destreza en crear cambios. El referente teórico menciona que la justicia laboral basa su importancia en función de la comodidad de los empleados con su ambiente laboral, lo que generará una disposición positiva con los superiores y la misma empresa; en caso que suceda lo contrario, se originarán tensiones, sentimiento de malestar y desánimo, que ocasionará improductividad, mala calidad de trabajo y ausentismo (Omar, 2006). Desde otro punto de vista, Pariente (citado por Hernández, 2006), señala la cultura institucional como un grupo de símbolos concebido, estudiado y difundido al interior de una entidad, con el propósito de hacerle frente a requerimientos del medio para cumplir con la misión (p.48). Los resultados son parcialmente semejantes encontrados en la investigación, de Demera (2016), donde se señala que la misión y el involucramiento son los enfoques culturales con mayor aceptación dentro de la organización, estableciéndose así, que en la PUCESE existe una gerencia explícita y fines que ayudan a concretar un trayecto de acción óptimo para la entidad y sus colaboradores, su mayor involucramiento con sus labores fomentando el sentido de compromiso.

V. CONCLUSIONES

- No se muestra correlación significativa entre la dimensión de justicia distributiva y la cultura institucional de los maestros; con los valores alcanzados ($\rho=,309$ y $\text{sig.}=,263$), estos datos permiten concluir la aceptación de la hipótesis nula.
- No se encuentra correlación significativa entre la dimensión de justicia procedimental y la cultura institucional de los maestros, con los valores alcanzados ($\rho=,535^*$ y $\text{sig.}=,040$), estos datos permiten concluir que se acepta la hipótesis específica 2.
- No se muestra correlación significativa entre la dimensión de justicia interpersonal y la cultura organizacional de los educadores, con los valores alcanzados ($\rho= -,196$ y $\text{sig.}=,485$), estos datos permiten concluir que se acepta la hipótesis nula.
- No se encuentra correlación significativa entre la dimensión de justicia informativa y la cultura organizacional de los maestros, con los valores alcanzados ($\rho=,075$ y $\text{sig.}=,789$), estos datos permiten concluir que se acepta la hipótesis nula.
- No se muestra correlación significativa la justicia organizacional y la cultura organizacional de los educadores de una Unidad Educativa, Guayaquil, con los valores alcanzados ($\rho=,167$ y $\text{sig.}=,553$), estos datos permiten concluir que se acepta la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

- A la gerencia de la Unidad Educativa, Guayaquil, proponer estrategias de incentivo sin dejar de lado el fomento de equidad en la asignación de funciones, teniendo en cuanto al autor Condoy (2015) quien explica la trascendencia del término justicia y equidad en las instituciones siendo éstas reconocidas por expertos de diferentes áreas.
- A la gerencia de la Unidad Educativa, Guayaquil, continuar manteniendo el respeto a las normas éticas establecidas, para lograr equidad en la repartición de recursos, ya que según Cosacov (2007), el término justicia organizacional se origina de las disciplinas de la administración y se refiere al modo de interacción y promociones que la entidad atribuye a sus miembros.
- A la gerencia de la unidad educativa, Guayaquil, continuar con una comunicación continua entre maestros-autoridades, entendiendo las preocupaciones de los maestros, para solucionarlas, ya que según Greenberg (1990), define la Justicia Laboral como aquellas apreciaciones que tienen los colaboradores sobre lo que es equitativo en su ambiente laboral.
- A la gerencia de la Unidad educativa, Guayaquil, deben seguir con las vías de información que mantienen, y siendo respetuosos con todo los miembros de la Comunidad Educativa, asimismo cultivando día a día la cultura institucional, ya que según Alcover, Moriano, Osca, Topa, Urien, Bardera y López (2012) indican que los empleados tienden a realizar actos que implican reciprocidad, laborando y cooperando cuando sienten que son tratados de manera igualitaria.
- Se recomienda a la Unidad Educativa, Guayaquil, proponer tácticas innovadoras para mantener el fomento de justicia institucional y la cultura empresarial, ya que según Darnell (2001) señala la trascendencia de la cultura institucional se origina en el impacto que tengan los valores, reglas y direcciones que encaminan las acciones de sus colaboradores.
- A las Autoridades de la Unidad Educativa, Guayaquil, proponer estrategias de incentivo sin dejar de lado el desarrollo de igualdad en la asignación de responsabilidades, teniendo en cuanto al autor Condoy (2015) que explica la importancia del concepto de justicia y equidad en las organizaciones siendo está reconocida por profesionales de muy diversas disciplinas.

- A los directivos de la Unidad Educativa, Guayaquil, continuar manteniendo el respeto a las normas éticas establecidas, para lograr igualdad en entrega de recursos, ya que según Cosacov (2007) la justicia organizacional está asociada a los estímulos y respeto que reciben los colaboradores de una organización.
- A las Autoridades de la unidad educativa, Guayaquil, mantener el dialogo continuo docentes-autoridades, comprendiendo las necesidades de los maestros, para solucionarlas, ya que según Greenberg (1990) la justicia organizacional está vinculado a la satisfacción de los docentes por las acciones justas que desempeñan sus autoridades.
- Las autoridades de la Unidad educativa, Guayaquil, deben seguir con los canales de información que mantienen, y siendo respetuosos con todos los miembros de la Comunidad Educativa, asimismo cultivando día a día la cultura organizacional, ya que según Alcover, Moriano, Osca, Topa, Urien, Bardera y López (2012) el trato justo y respetuoso que reciben los docentes se vuelve recíproco entre los colaboradores, siendo un indicador para el buen desempeño laboral.
- Se recomienda que la Unidad Educativa, Guayaquil, proponer nuevas estrategias, para mantener la práctica de la justicia organizacional y la cultura organizacional, ya que según Darnell (2001) menciona una adecuada cultura organizacional se basa en la práctica de las normas y valores que son compartidos y aceptados por todos los colaboradores.

VII. REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alcover, C., Moriano, J., Osa, A., Topa, G., Urien, B., Bardera, P. y López, S. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: Uned.
- Armengol, C (2001). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Arzu, S., Meral, E., Tanyeri, U. y Írge, S. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress Original. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.
- Barboza, W. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Chepén, Perú.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. y Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment. *Revista de Saude Publica*, 38, 19-25.
- Calmet, R. (2005). *Cultura organizacional: presente y futuro*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Condoy, D. (2015). *Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el banco nacional del fomento*. (Tesis). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Argentina: Editorial Brujas.
- Curay, V. (2016). *La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" de Sullana, año 2015*. Piura: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura.
- Chiavenato (2007) *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.) México, DF: McGraw Hill.
- Cruz, C. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el colegio Nacional Rosa de Santa María*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Darnell, M. (2001). *Desarrollo de la cultura organizacional*. México D.F.: Trillas

- Demera, D. (2016). Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Denison, D. (1989). What is organizational culture? Why culture Matters to your organization [Video] Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=Rd0kf3wd120>.
- Guédez, V. (1998). Gerencia Cultura y Educación. Caracas: Fondo Editorial Tropykos/Clacdec.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81–103.
- Greenberg, J. y Scott, K (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior* 18: 111-155.
- Griffin, R. (2011). Administración. México: Cengage Learning.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, M. (2006). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hellriegel D. y Slocum J. (2004). Comportamiento Organizacional. Internacional Thomson Editores. México.
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito (tesis de magíster. Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Hurtado, L. y Ferro, J. (2014) Relación entre percepción desde justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad privada de Bogotá. (Tesis Inédita de maestría).Universidad católica de Colombia.

Bogotá, Colombia. Recuperado en <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/handle/10983/2075>.

- Jones, M. (2008). *Creative Accounting, Fraud and International Accounting Scandals*. United States: John Wiley & Sons
- Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., Nakanishi, M. y Inoue, A. (2013). Organizational justice and psychological distress among permanent and non-permanent employees in Japan: A prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 20, 265-276.
- Littlewood, H. (2008). Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional; potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional. En (Ed.) Uribe, J. F. *Psicología de la salud ocupacional en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lopes, S. y Chambel, M. (2012). Reciprocity of temporary and permanent workers: An exploratory study in an industrial company. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 1163-1176.
- Morocho, C. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 callao*. Lima: Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación Universidad San Ignacio de Loyola.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Omar, A. G. y Uribe-Delgado, H. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología de Psicología Ocupacional*, 30(1), 5-20. Recuperado de http://cincelcentrodeinvestigacion.org/Revistas/suscripcion/rev30_1/capitulo1_rev30.pdf.
- Patlan, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, v.5 (5) p.1-19. Recuperado en http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718.

- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. y Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. Scielo.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., & Segarra-Ciprés, M. (2015). Temporary contracts and manufacturing firms' outcomes in Spain: A curvilinear examination. *Economic and Industrial Democracy*, 36, 23-49.
- Rodwell, J., Flower, R. y Demir, D. (2015). Occupational power differentiates employee impacts under continuing change. *Journal of Organizational Change Management*, 28, 656-668.
- Ruiz, Y., y Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 285-307.
- Salmón, K. (2005). Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos. Ecuador: Asociación Internacional de Lectura, en Revista Lectura y Vida.
- Seifert, A., Messing, K., Riel, J. y Chatigny, C. (2007). Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 299-310.
- Stamenkovic, S., Ratkovic, B. y Vukadinovic, M. (2018). Intra-national University: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(3), 425-442. <https://doi.org.ez.urosario.edu.co/10.1108/CCSM-05-2017-0061>.
- Vaamonde, J. (2013) El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. La Plata. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Documento_completo_.pdf?sequence=1

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable Justicia organizacional

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, reciba un cordial y atento saludo, me dirijo a Usted para manifestarle que estamos realizando un estudio de investigación respecto a la forma como la justicia organizacional se relaciona con la cultura organizacional del maestro en nuestra entidad. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso; toda vez que a la fecha el sector educación se encuentra en reforma y nuestra intención es contribuir a este proceso con los resultados de este estudio en el rubro talento humano. Está encuesta es anónima, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso. Agradecemos su disponibilidad.

Lee atentamente cada ítem y marca una sola respuesta que puede ser:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Justicia Distributiva

Las siguientes preguntas hacen referencia a la recompensa (ej. Aumentos de salario, ascensos, reconocimientos, etc.), que como empleado has recibido. Hasta qué punto:

1) ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	1	2	3	4	5
2) ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	1	2	3	4	5
3) ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	1	2	3	4	5
4) ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	1	2	3	4	5

Justicia Procedimental

Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej. Logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.)

Hasta qué punto:

1) ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	1	2	3	4	5
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

2) ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
3) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados)?	1	2	3	4	5
4) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	1	2	3	4	5
5) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	1	2	3	4	5
6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
7) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	1	2	3	4	5

Justicia Interpersonal

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos)

Hasta qué punto:

1) ¿Te ha tratado de manera educada?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha tratado con dignidad?	1	2	3	4	5
3) ¿Te ha tratado con respeto?	1	2	3	4	5
4) ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5

Justicia Informativa

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos)

Hasta qué punto:

1) ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	1	2	3	4	5

3) ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	1	2	3	4	5
4) ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	1	2	3	4	5
5) ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	1	2	3	4	5

Anexo 2: Ficha técnica de la variable Justicia organizacional

FICHA TÉCNICA DE LAS JUSTICIA ORGANIZACIONAL

1. NOMBRE : Escala para medir la justicia organizacional
2. AUTORES : Herminia
Mirtha
Reyna
Navarro
3. FECHA : 2017
4. ADAPTACIÓN : Ramón Saraguro Karem Lilibeth
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2018
6. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la justicia organizacional en sus dimensiones Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja.
7. APLICACIÓN : Docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja.
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 20

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

1. Justicia Distributiva: 04 ítems

Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo: 1

Recompensas por el trabajo son apropiadas: 2

Recompensas reflejan la contribución a la organización: 3

Recompensas por el desempeño son justas:4

2. Justicia procedimental: 07 ítems

Posibilidad de expresar sus puntos de vista: 5

Influencias sobre las recompensas: 6

Aplicación consistente de los procedimientos:7

Posibilidad para solicitar recompensas: 8,9,10,11

3. Justicia

interpersonal:04 ítems

- Trato educado: 12
- Trato digno: 13
- Trato con respeto: 14
- Comentarios apropiados:15

4. Justicia informativa:o5 ítems

- Sinceridad en la comunicación: 16
- Explicación detallada:17
- Razonabilidad de la explicación:18
- Oportunidad de la explicación:19
- Comunicación basada en necesidades específicas:20

Total de ítems: 20

13. EVALUACIÓN

• Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Casi nunca	4	Con frecuencia
2	Ocasionalmente	5	Muchísimas veces
3	Ordinariamente	6	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>							
Niveles	<i>Justicia distributiva</i>		<i>Justicia Procedimental</i>		<i>Justicia interpersonal</i>		<i>Justicia informativa</i>		
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	
Bajo	1	6	1	11	1	6	1	8	
Regular	7	13	12	23	7	13	9	17	
Alto	14	20	24	35	1	20	18	25	
					4				

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>JUSTICIA ORGANIZACIONAL</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	3
Regular	3	6
Alto	6	9
	4	5

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.879 y 0,894.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,894	,883	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,6000	133,971	,694	.	,883
VAR00002	70,7333	132,352	,758	.	,880
VAR00003	70,6000	138,543	,637	.	,885
VAR00004	70,7333	129,210	,797	.	,879
VAR00005	70,5333	155,410	-,034	.	,903
VAR00006	70,9333	148,352	,409	.	,892
VAR00007	70,4667	152,838	,073	.	,900
VAR00008	70,5333	154,267	,041	.	,899
VAR00009	70,5333	154,552	,008	.	,901
VAR00010	71,0000	136,571	,721	.	,883
VAR00011	70,3333	149,381	,207	.	,897
VAR00012	70,0667	135,924	,771	.	,881
VAR00013	70,0000	137,429	,639	.	,885
VAR00014	69,9333	137,352	,671	.	,884
VAR00015	70,4000	135,543	,689	.	,883
VAR00016	69,9333	148,638	,334	.	,893
VAR00017	70,2000	133,886	,755	.	,881
VAR00018	70,4000	137,257	,663	.	,884
VAR00019	70,1333	137,267	,491	.	,890
VAR00020	70,4667	134,695	,675	.	,883

Anexo 3: Base de datos de la variable Justicia organizacional

N°	JUSTICIA DISTRIBUTIVA				JUSTICIA PROCEDIMENTAL							JUSTICIA INTERPERSONAL				JUSTICIA INFORMATIVA					RESULTADO DE LA VARIABLE				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	60
2	3	4	5	5	17	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	91
3	1	1	2	1	5	1	3	2	3	2	3	3	17	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	23	63
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	66
5	4	4	3	4	15	3	3	4	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	3	3	21	83
6	4	3	4	2	13	5	2	2	3	3	1	2	18	5	5	5	4	19	4	3	3	5	3	18	68
7	1	1	1	1	4	5	3	5	5	5	1	5	29	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	9	46
8	4	3	4	3	14	4	3	4	4	3	4	5	27	4	4	5	3	16	4	4	3	4	4	19	76
9	4	5	4	5	18	4	5	4	4	3	4	4	28	4	3	4	3	14	4	3	4	5	4	20	80
10	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	93
11	4	3	4	5	16	4	3	5	4	5	4	5	30	4	5	4	3	16	4	4	3	4	5	20	82
12	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	15	3	4	4	5	3	19	72

13	3	3	4	3	13	4	3	5	3	5	2	4	26	4	4	4	3	15	3	5	4	1	2	15	69
14	5	4	3	3	15	4	3	3	3	4	3	3	23	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	82
15	5	5	4	4	18	3	3	4	3	3	4	3	23	4	4	4	5	17	5	5	4	5	4	23	81

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes Unidad Educativa Provincia de Loja en el mes de noviembre 2018.

Anexo 4. Estadístico de fiabilidad de la Justicia organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,894	,883	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,6000	133,971	,694	.	,883
VAR00002	70,7333	132,352	,758	.	,880
VAR00003	70,6000	138,543	,637	.	,885
VAR00004	70,7333	129,210	,797	.	,879
VAR00005	70,5333	155,410	-,034	.	,903
VAR00006	70,9333	148,352	,409	.	,892
VAR00007	70,4667	152,838	,073	.	,900
VAR00008	70,5333	154,267	,041	.	,899
VAR00009	70,5333	154,552	,008	.	,901
VAR00010	71,0000	136,571	,721	.	,883
VAR00011	70,3333	149,381	,207	.	,897
VAR00012	70,0667	135,924	,771	.	,881
VAR00013	70,0000	137,429	,639	.	,885
VAR00014	69,9333	137,352	,671	.	,884
VAR00015	70,4000	135,543	,689	.	,883
VAR00016	69,9333	148,638	,334	.	,893
VAR00017	70,2000	133,886	,755	.	,881
VAR00018	70,4000	137,257	,663	.	,884
VAR00019	70,1333	137,267	,491	.	,890
VAR00020	70,4667	134,695	,675	.	,883

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Justicia organizacional

MATRIZ DE VALIDACION																			
TÍTULO DE LA TESIS: Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Justicia Organizacional Omar (2006) citado en Quézada (2016), manifestó que la justicia organizacional refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y no es justo en la organización laboral a la que pertenecen.	Justicia distributiva Greenberg (1993) citado en Hernández, Martínez, Castillo y Corichi (2015), definió la justicia distributiva como la percepción de justicia sobre los recursos recibidos en las organizaciones, así las personas que trabajan pueden experimentar una sensación de injusticia cuando sienten que no son tratados con equidad.	Recompensas reflejan el esfuerzo por el trabajo	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?									X							
		Recompensas son apropiadas	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has realizado?										X						
		Recompensas reflejan la contribución a la organización?	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?											X					
		Recompensas por desempeño son justas	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?											X					
	Justicia procedimental Greenberg (1993) citado en Hernández, et al. (2015), definió la justicia procedimental como la imparcialidad de los medios por los cuales se toma una decisión de asignación de recursos	Posibilidad de expresar sus puntos de vista	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?										X						
		Influencias sobre las recompensas	¿Has tenido influencia sobre las recompensas?										X						
		Aplicación consistente de los procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de...?										X						

	Posibilidad para solicitar recompensas	¿Los procedimientos para dar recompensas							X	X	X	X		
		¿Los procedimientos para dar recompensas							X	X	X	X		
		¿Has sido capaz de solicitar las							X	X	X	X		
		¿Los procedimientos para dar recompensas							X	X	X	X		
Justicia Interpersonal Bies y Moag (1986) citados en Hernández, et al (2015), denominaron justicia interpersonal cuando los procedimientos son implementados y se producen con diferentes niveles de calidad, que se refleja en el grado en que la personas reciben un trato amable, digno y respetuoso por parte de los directivos de la organización	Trato educado	¿Te ha tratado de manera educada?							X	X	X	X		
	Trato digno	¿Te ha tratado con dignidad?							X	X	X	X		
	Trato con respeto	¿Te ha tratado con respeto?							X	X	X	X		
	Comentarios apropiados	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?							X	X	X	X		
Justicia Informativa Colquitt (2001) afirmó que la justicia informativa hace alusión a la calidad de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados	Sinceridad en la comunicación	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?							X	X	X	X		
	Explicación detallada	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?							X	X	X	X		

con el trabajo, la tarea y los incentivos.	Razonabilidad de la explicación	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido							X	X	X	X		
	Oportunidad de la explicación	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?							X	X	X	X		
	Comunicación basada en necesidades específicas	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para							X	X	X	X		


 Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

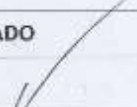
OBJETIVO: Determinar la relación significativa de la justicia organizacional y la cultura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja, Guayaquil, 2018

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
		

Guayaquil, 05 de noviembre de 2018


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Anexo 6. Instrumento de la variable Cultura organizacional

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, reciba un cordial y atento saludo, me dirijo a Usted para manifestarle que estamos realizando un estudio de investigación respecto a la forma como la cultura organizacional se relaciona con la justicia organizacional del maestro en nuestra entidad. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso; toda vez que a la fecha el sector educación se encuentra en reforma y nuestra intención es contribuir a este proceso con los resultados de este estudio en el rubro talento humano. Esta encuesta es anónima, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso. Agradecemos su disponibilidad.

Lee atentamente cada ítem y marca una sola respuesta que puede ser:

1	2	3	4	5
Completamente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Cultura Organizacional		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	1	2	3	4	
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	2	3	4	
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	1	2	3	4	
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	1	2	3	4	
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	1	2	3	4	
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Unidad Educativa	1	2	3	4	
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	1	2	3	4	

8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	1	2	3	4	
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Unidad Educativa.	1	2	3	4	
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la Unidad Educativa.	1	2	3	4	
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	1	2	3	4	
12	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	1	2	3	4	
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	1	2	3	4	
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	2	3	4	
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	1	2	3	4	
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	1	2	3	4	
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	1	2	3	4	
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	1	2	3	4	
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	1	2	3	4	5
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	2	3	4	
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	1	2	3	4	
22	Este grupo tiene una cultura «fuerte».	1	2	3	4	
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	1	2	3	4	
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	1	2	3	4	

25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	1	2	3	4	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	1	2	3	4	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	1	2	3	4	
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Unidad Educativa.	1	2	3	4	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta Unidad Educativa es como trabajar con alguien de otra Institución Educativa.	1	2	3	4	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	1	2	3	4	
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	1	2	3	4	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno	1	2	3	4	
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	2	3	4	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	1	2	3	4	
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	1	2	3	4	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	1	2	3	4	
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	1	2	3	4	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	1	2	3	4	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los padres de familia.	1	2	3	4	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los padres de familia.	1	2	3	4	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	1	2	3	4	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	1	2	3	4	

43	Muchas ideas "Se pierden por el camino"	1	2	3	4	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	1	2	3	4	
45	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	1	2	3	4	
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	1	2	3	4	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	1	2	3	4	
48	Esta Unidad Educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	1	2	3	4	
49	Esta Unidad Educativa tiene una clara estrategia de cara al futuro	1	2	3	4	
50	La orientación estratégica de esta Unidad Educativa no me resulta clara	1	2	3	4	5
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	1	2	3	4	
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	1	2	3	4	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	1	2	3	4	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	1	2	3	4	
55	Las personas de esta Unidad Educativa comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	1	2	3	4	
56	Tenemos futuro una visión compartida de cómo será esta Unidad Educativa en todo el año escolar.	1	2	3	4	
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	1	2	3	4	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	1	2	3	4	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	1	2	3	4	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	1	2	3	4	

Anexo 7. Ficha técnica de la variable Cultura organizacional

FICHA TÉCNICA DE LAS CULTURA ORGANIZACIONAL

- 1. NOMBRE** : Escala para medir la Cultura organizacional
- 2. AUTORES** : Herminia
Mirtha Reyna
Navarro
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : Ramón Saraguro Karem Lilibeth
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la cultura organizacional en sus dimensiones Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión de los docentes de la Unidad Educativa.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa.
- 8. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 9. DURACIÓN** 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 60
- 12. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**

1. Implicación: 16 ítems

- Empoderamiento: 1,2,3,4,5,6
- Trabajo en equipo: 7,8,9
- Desarrollo de capacidades: **10,11,12,14,15,16**

2. Consistencia: 15 ítems

- Valores centrales: 17,18,19
- Acuerdo: 20,21,22, 23
- Coordinación e integración: 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

3. Adaptabilidad: 15 ítems

- Orientación al cambio: **32, 33, 34, 35, 36, 37**
- Orientación al cliente: 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

4. Misión: 14 ítems

- Aprendizaje organizativo: 47,48
- Dirección y propósitos estratégicos:49,50
- Metas y objetivos:51,52,53
- Visión: 54,55,56,57,58,59,60

Total de ítems: 60

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Casi nunca	4	Con frecuencia
2	Ocasionalmente	5	Muchísimas veces
3	Ordinariamente	6	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>							
	<i>Implicación</i>		<i>Consistencia</i>		<i>Adaptabilidad</i>		Misión	
Niveles	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
PBajo	1	26	1	25	1	25	1	23
Regular	27	53	26	50	26	50	24	47
Alto	54	80	51	75	51	75	48	70

- **Evaluación de variable**

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	100
Regular	101	200
Alto	201	300

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.922. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.917 y 0,922

Escala: ALL VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,924	60

Anexo 8: Base de datos de la variable Cultura organizacional

N°	IMPLICACION																CONSISTENCIA																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31		
1	3	4	3	5	5	4	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	58	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	54
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	59	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	59
3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	56	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	52
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	64	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	3	3	4	56
6	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	67	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	59
7	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	68	3	3	4	1	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	2	43
8	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	65	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	57
9	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	64	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	59
10	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	71	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	61
11	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	63	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	63
12	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	75	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	74	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	58
15	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	66	4	4	1	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	61

ADAPTABILIDAD														MISION																	
P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60			
3	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	60	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	46	218	
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	5	5	59	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	234	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	49	5	4	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	36	193
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	194	
3	4	5	2	2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	5	53	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	47	220	
4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	58	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	58	242	
2	4	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	59	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	62	232	
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	54	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	53	229	
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	57	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	58	238
4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	58	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	60	250
3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	59	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	62	247
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	44	188
2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	44	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	51	212
3	3	2	2	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	60	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	258
3	4	1	3	4	5	5	1	5	5	3	4	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	63	248	

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,924	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	222,8667	470,981	,530	.	,919
VAR00002	222,9333	480,352	,400	.	,921
VAR00003	223,0000	484,143	,171	.	,922
VAR00004	222,5333	493,267	-,092	.	,923
VAR00005	222,6000	476,114	,473	.	,920
VAR00006	222,8667	477,410	,398	.	,920
VAR00007	222,6000	467,829	,656	.	,919
VAR00008	222,6667	472,095	,488	.	,920
VAR00009	222,8000	475,600	,348	.	,921
VAR00010	223,0000	487,429	,116	.	,922
VAR00011	222,6667	485,238	,155	.	,922
VAR00012	222,8000	471,743	,540	.	,919
VAR00013	223,1333	474,124	,384	.	,921
VAR00014	222,7333	480,638	,451	.	,920
VAR00015	223,1333	499,552	-,331	.	,924
VAR00016	223,4667	482,124	,157	.	,923
VAR00017	223,3333	476,095	,446	.	,920
VAR00018	222,9333	479,924	,269	.	,921
VAR00019	222,9333	491,638	-,035	.	,924
VAR00020	222,9333	476,638	,276	.	,922
VAR00021	222,8000	479,171	,372	.	,921
VAR00022	222,9333	459,638	,810	.	,917
VAR00023	223,4667	472,267	,456	.	,920
VAR00024	223,4667	476,838	,376	.	,921
VAR00025	223,2667	472,210	,507	.	,920
VAR00026	223,0000	471,429	,593	.	,919
VAR00027	223,4000	475,543	,338	.	,921
VAR00028	223,8667	484,838	,150	.	,922
VAR00029	223,5333	475,981	,365	.	,921
VAR00030	223,2000	488,171	,076	.	,922
VAR00031	223,4667	482,552	,248	.	,921
VAR00032	223,6667	481,810	,298	.	,921
VAR00033	223,2000	473,457	,544	.	,920
VAR00034	223,4000	500,543	-,197	.	,927
VAR00035	223,7333	488,352	,041	.	,923

VAR00036	223,1333	469,267	,550	.	,919
VAR00037	223,0000	471,429	,525	.	,919
VAR00038	223,0000	475,000	,481	.	,920
VAR00039	224,1333	486,552	,077	.	,923
VAR00040	222,8000	477,314	,519	.	,920
VAR00041	222,7333	477,781	,347	.	,921
VAR00042	223,5333	480,695	,221	.	,922
VAR00043	223,4000	479,543	,298	.	,921
VAR00044	222,8000	469,457	,545	.	,919
VAR00045	223,0000	463,714	,620	.	,918
VAR00046	222,8000	475,171	,440	.	,920
VAR00047	222,6667	470,095	,543	.	,919
VAR00048	222,6667	464,095	,645	.	,918
VAR00049	222,8000	459,171	,823	.	,917
VAR00050	223,4667	473,838	,328	.	,921
VAR00051	222,9333	471,781	,484	.	,920
VAR00052	223,1333	461,838	,636	.	,918
VAR00053	222,8667	459,695	,661	.	,918
VAR00054	223,0000	468,429	,610	.	,919
VAR00055	223,1333	458,838	,660	.	,918
VAR00056	223,0667	463,924	,649	.	,918
VAR00057	223,3333	468,095	,560	.	,919
VAR00058	223,0667	472,495	,535	.	,919
VAR00059	223,0000	461,286	,678	.	,918
VAR00060	223,3333	465,952	,492	.	,920

Anexo 10. Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Cultura organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>Cultura Organizacional</p> <p>Denison, Nieminen y Kotiraa (2012) manifestaron que: La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirven como base</p> <p>Definido como el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización.</p>	Implicación	Empoderamiento	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo						X	X	X	X			
			Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información						X	X	X	X			
			La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita						X	X	X	X			
			Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo						X	X	X	X			
			La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado						X	X	X	X			
			Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Unidad Educativa						X	X	X	X			

Handwritten signature

Considera el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todos los ámbitos

Trabajo en equipo	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo						X	X	X	X			
		Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección						X	X	X	X		
		Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Unidad Educativa						X	X	X	X		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la Unidad Educativa						X	X	X	X		
		La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas						X	X	X	X		
		Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente						X	X	X	X		
		Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros						X	X	X	X		
		La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva						X	X	X	X		
		A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo						X	X	X	X		

Handwritten signature

Consistencia De acuerdo con Denison et al (2003) citado por Ruiz y Najaro (2012) Considera que el comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales; el personal posee la habilidad de lograr acuerdos y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas.	Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					X		X														
		Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					X		X		X												
		Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					X		X		X												
		Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					X		X		X												
	Acuerdo	Acuerdo	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					X		X													
			Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					X		X		X											
			Este grupo tiene una cultura «fuerte».					X		X		X											
			Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					X		X		X											
		Coordinación e Integración	Coordinación e Integración	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					X		X												
				Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					X		X		X										
			Coordinación e Integración	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					X		X		X										

Cecilia R

		Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común						X		X		X		X			
		Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de						X		X		X		X			
		Trabajar con alguien de otro grupo de esta Unidad Educativa es como trabajar con alguien de						X		X		X		X			
		Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes						X		X		X		X			
Adaptabilidad De acuerdo con Denison et al (2003) citado por Ruiz y Najara (2012) Permite a la organización responder a los cambios del entorno y responder a las nuevas	Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar:						X		X		X		X			
		Respondemos bien a los cambios del entorno						X		X		X		X			
		Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas							X		X		X		X		
		Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias							X		X		X		X		

Handwritten signature

sistema de
 información
 interna y la
 integración
 de los
 sistemas de
 información
 de los
 departamentos
 y unidades
 organizacionales
 que
 conforman
 la organización
 para
 mejorar el
 nivel de
 servicio al
 cliente y
 la eficiencia
 de los
 procesos
 internos

Orientación al cliente

el personal de la organización tiene un conocimiento profundo de los productos y servicios que ofrece							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				
el personal de la organización está capacitado para atender las necesidades de los clientes							X		X		X		X				

		Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»						X	X	X	X			
Misión De acuerdo con Denison et ál (2003) citado por Ruiz y Najaro (2012) Se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos	Aprendizaje organizativo	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo						X	X	X	X			
		Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones						X	X	X	X			
	Dirección y propósitos estratégicos	Esta Unidad Educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo							X	X	X	X		
		Esta Unidad Educativa tiene una clara estrategia de cara al futuro							X	X	X	X		
	Metas y objetivos	La orientación estratégica de esta Unidad Educativa no me resulta clara							X	X	X	X		
		Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir							X	X	X	X		
		Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas							X	X	X	X		
	Visión	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar							X	X	X	X		
		Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados							X	X	X	X		
		Las personas de esta Unidad Educativa comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo							X	X	X	X		

Handwritten signature

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Determinar la relación significativa de la justicia organizacional y la cultura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja, Guayaquil, 2018

DIRIGIDO A: Docentes


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
		

Guayaquil, 05 de noviembre de 2018


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Anexos11. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil?	Establecer la relación de la justicia organizacional y la cultura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018	Existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.	V1: Justicia Organizacional Greenberg (1990) quien define la Justicia Organizacional como aquellas percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en	Justicia distributiva. Hace referencia a las distribuciones de recompensas (aspectos tangibles) dentro de la organización, además es la percepción de justicia sobre los	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo • Recompensas por el trabajo son apropiadas • Recompensas reflejan la contribución a la organización • Recompensas por el desempeño son justas 	Cuestionario Escala de Likert

			el entorno organizacional.	recursos recibidos en las organizaciones, así las personas que trabajan pueden experimentar una sensación de injusticia cuando sienten que no son tratados con equidad (Greenberg, 1990).		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS		Justicia procedimental. Hace referencia a cuán justos son los procesos que se ponen en marcha	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de expresar sus puntos de vista • Influencias sobre las recompensas 	
¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y la	Determinar la relación entre la justicia distributiva y la	Existe relación significativa entre la justicia distributiva y la				

<p>cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018?</p>	<p>cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018?</p>	<p>cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil.</p>		<p>para llevar a cabo las distribuciones en la organización, asimismo refiere que la justicia procedimental es la imparcialidad de los medios por los cuales se toma una decisión de asignación de recursos (Greenberg, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación consistente de los procedimientos • Posibilidad para solicitar recompensas 	
----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018 ?</p>	<p>Identificar la relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la justicia procedimental y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.</p>		<p>Justicia interpersonal. Se refiere a la percepción de respeto y dignidad con la que se es tratado por parte de un superior, además menciono que se refiere cuando los procedimientos son implementados y se producen con (Greenberg, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trato educado • Trato digno • Trato con respeto • Comentarios apropiados 	
<p>¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y</p>	<p>Delimitar la relación significativa entre la justicia</p>	<p>Existe relación significativa entre la justicia interpersonal y</p>		<p>Justicia informativa. Se refiere a la adecuación,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad en la comunicación • Explicación detallada 	

<p>la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018?</p>	<p>interpersonal y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018</p>	<p>la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018</p>		<p>especificidad y veracidad de las explicaciones dadas por los supervisores en cuanto a un determinado asunto, además hace alusión a la calidad de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados con el trabajo, la tarea y los incentivos (Greenberg, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razonabilidad de la explicación • Oportunidad de la explicación • Comunicación basada en necesidades específicas 	
-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>¿Qué relación existe entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018?</p>	<p>Determinar la relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la justicia informativa y la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018</p>	<p>V2: Cultura Organizacional Denison (1989) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p.02).</p>	<p>De acuerdo con Denison et ál (2003) citado por Ruiz y Najaro (2012) las dimensiones de la cultura organizacional son: Involucramiento. Definido como el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo • Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información • La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita • Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo • La planificación de nuestro trabajo es 	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>Considera el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todos los ámbitos</p>	<p>continua e implica a todo el mundo en algún grado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Unidad Educativa • Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo • Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. • Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Unidad Educativa 	
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la Unidad Educativa • La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas • Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente • Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros 	
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva • A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo 	
				<p>Consistencia. Considera que el comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales; el personal posee la habilidad de lograr acuerdos y las actividades de la organización</p>	<p>Los líderes y directores practican lo que pregonan Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos</p>	<p>Cuestionario Escala de Likert</p>

				están bien coordinadas e integradas.	<p>Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas</p> <p>Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto</p> <p>Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen</p> <p>Este grupo tiene una cultura «fuerte»</p> <p>Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles</p> <p>A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas</p> <p>Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible</p> <p>Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común</p> <p>Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Unidad Educativa</p> <p>Trabajar con alguien de otro grupo de esta Unidad Educativa es como trabajar con alguien de otra Institución Educativa</p>	
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	
				Adaptabilidad. Permite a la organización responder a los cambios del entorno y responder a las nuevas exigencias de los clientes. Se considera que las	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar Respondemos bien a los cambios del entorno Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	

				<p>organizaciones bien integradas son, con frecuencia, las más difíciles de cambiar y que la integración interna y la adaptación externa pueden reñir entre sí.</p>	<p>Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias</p> <p>Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios</p> <p>Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios</p> <p>La información sobre nuestros padres de familia influye en nuestras decisiones</p> <p>Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno</p>	
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los padres de familia</p> <p>Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los padres de familia</p> <p>Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar</p> <p>Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados</p> <p>Muchas ideas "Se pierden por el camino"</p> <p>El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano</p> <p>Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda</p>	
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>Misión.</p> <p>Se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos</p>	<p>Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo</p> <p>Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones</p> <p>Esta Unidad Educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo</p> <p>Esta Unidad Educativa tiene una clara estrategia de cara al futuro</p> <p>La orientación estratégica de esta Unidad Educativa no me resulta clara</p> <p>Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir</p>	
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.</p> <p>La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar</p> <p>Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados</p> <p>Las personas de esta Unidad Educativa comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo</p> <p>Tenemos futuro una visión compartida de cómo será esta Unidad Educativa en todo el año escolar</p>	
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo</p> <p>El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo</p> <p>Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros</p>	
--	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 12. Solicitud de autorización de estudio

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SOLICITO: Autorización aplicación de la encuesta

Sra.

Dplm. Eufemia Peñafiel León de Parrales

Rectora de la Unidad Educativa “Provincia de Loja”

Presente.-

Karem Lilibeth Ramón Saraguro, docente de la Unidad Educativa “Provincia de Loja”, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada “Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018”

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



.....
Karem Lilibeth Ramón Saraguro

Firma

Guayaquil, 12 de noviembre 2018

Anexo 13. Documento de autorización de estudio


Colegio Fiscal Técnico
“CLEMENTE YEROVI INDABURU”
Dirección: Av. José María Roura Oxandaberra
Sauces II
Telefax: 2234150
Correo: yeroviclemente@yahoo.com
Guayaquil - Ecuador

Oficio: 226
Guayaquil, 09 de Noviembre del 2018

Sra.
Karem Ramón Saraguro
Ciudad.-

De mi consideración:

Dando contestación a su pedido, me dirijo a usted para comunicarle que otorgo la autorización para que realice en este Plantel la evaluación de confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada “Justicia Organizacional y Cultura Organizacional de los docentes”.


Cabe señalar que se le proporcionará todas las facilidades necesarias a fin de que puedan cumplir con éxito las metas propuestas.

Atentamente,


Msc. Hernán José Pineda Alba
RECTOR



Anexo 14. Protocolo de consentimiento.

 ESCUELA DE POSGRADO
INSTITUTO VECOWI

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: "Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018".

Objetivo de la investigación: Determinar la relación de la justicia organizacional y la cultura organizacional de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Autora: Ramon Saraguro, Karen Lilibeth

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Clemente Yerovi

Nombre del participante: Abel Alberto Rodríguez Saraguro

Yo, Abel Rodríguez Saraguro
identificado con documento de identidad N° 892564632 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Conviengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: Abel Rodríguez Saraguro

Guayaquil, 9 de noviembre de 2018

Anexo 15: Fotografías.



Foto 1. Entrega de la autorización para realizar evaluación de la confiabilidad de los instrumentos en la Unidad Educativa Clemente Yerovi.



Foto 2. Realizando la encuesta a los docentes de la unidad Educativa

Anexo 16. Artículo científico

Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018

Autora: Karem Lilibeth Ramón Saraguro

karemlilibeth@hotmail.es

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Piura

Resumen

La investigación denominada “Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018” tuvo como objetivo establecer correspondencia de justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, se desarrolló en Guayaquil- Ecuador, 2018

El desarrollo metodológico fue de tipo no experimental, corte transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La muestra fue de 15 docentes. La investigación ha utilizado la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. En la encuesta realizada al docente el cuestionario se aplicó con el propósito de medir manera individual el nivel del desarrollo de la cultura organizacional en sus dimensiones Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión de los docentes. Además se conoció como la variable de justicia organizacional junto con sus dimensiones de justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa se procede a conocer su relación significativa.

Los resultados demuestran la relación entre la variable justicia organizacional y la cultura organizacional que aplican los docentes en un alto nivel (66,7%) y el nivel regular (33,3%), el valor de correlación de Spearman fue 0,167(existe correlación positiva débil), el valor de la significancia (sig) fue 0,553 (valor de la significancia establecido por la investigación) se observa que es mayor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación)

Con estos datos podemos concluir que no existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes de la unidad educativa Provincia de

Loja, demostrando que la teoría de estas variables permite el desarrollo óptimo de la organización.

Palabras claves

Justicia, organizacional, cultura, distributiva, procedimental, interpersonal, informativa.

Abstract

The research called "Organizational Justice and Organizational Culture of Teachers of an Educational Unit, Guayaquil, 2018" had the objective of establishing correspondence of organizational justice and the organizational culture of the teachers of an educational unit, was developed in Guayaquil-Ecuador, 2018. The research proposed the hypothesis that the methodological development was non-experimental, cross-sectional since the study variables were not manipulated or tested. The sample was of 15 teachers. The research has used the survey with its respective instrument the questionnaire. In the survey conducted to the teacher, the questionnaire was applied with the purpose of measuring individually the level of the development of the organizational culture in its dimensions. Implication, consistency, adaptability and mission of the teachers. In addition it was known as the variable of organizational justice along with its dimensions of distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informative justice is proceeded to know its significant relationship. The results show the relationship between the organizational justice variable and the organizational culture applied by teachers at a high level (66.7%) and the regular level (33.3%), the Spearman correlation value was 0.167 (correlation exists positive weak), the value of significance (sig) was 0.553 (value of the significance established by the research) is observed to be greater than 0.05 (value of significance established by the research). With these data we can conclude that there is no significant relationship between organizational justice and the organizational culture of the teachers of the Provincia de Loja educational unit, demonstrating that the theory of these variables allows the optimal development of the organization.

Keywords

Justice, organizational, culture, distributive, procedural, interpersonal, informative.

Introducción

Las unidades educativas funcionan gracias al trabajo en equipo de la comunidad educativa, dentro de esta organización los docentes, el personal administrativo y las autoridades cumplen un rol de ser los responsables en el aprendizaje de los estudiantes, el contacto diario para desarrollar lo planificado durante el año escolar, hace que deba establecerse normas dentro de la institución.

En la unidad educativa, con 35 años de fundada, se labora con responsabilidad, cumpliendo los objetivos que se plantea a inicios del año escolar, sin embargo, es por ello que se ha planteado en esta investigación dos variables importantes la justicia organizacional y la cultura organizacional en su labor diaria, desde la perspectiva de los docentes. Por ello se plantea la pregunta del problema ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa? Y como objetivo general Determinar la relación de la justicia organizacional y la cultura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

La teoría de la disonancia cognitiva por Festinger (1957) fundamenta que la justicia organizacional que establecen las personas a través de sentimientos de equidad activados en comparación social con su entorno. Según Adams (1965) citado por Peña (2016) señala que en la justicia organizacional los juicios de inequidad son motivadores potentes dada su capacidad para promover actuaciones conducentes a restablecer el equilibrio.

La teoría de Elliott Jaques fundamenta la cultura organizacional al referir que la cultura empresarial, es el pensar y hacer las cosas, compartida con la mayoría de los individuos y que los nuevos reclutas deben endosar para formar parte de la organización (Jaques, 1951). (Muñoz, 2017). De acuerdo con Denison et ál (2003) citado por Ruiz y Najaro (2012) las dimensiones de cultura organizacional son involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión

Como antecedentes internacionales podemos mencionar:

Melián (2017) con el tema La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad, en su tesis doctoral de la Universidad de Valencia

Molina (2014) con su tema Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas, en su tesis doctoral sustentada en Universidad Pablo de Olavide.

Rossi (2014) La Cultura organizacional de un hospital público brasileño, en su tesis de maestría ciudad de Sao Paulo-Brasil.,

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional, para obtener su título de maestría.

Esta investigación se sustenta con las coordenadas del trabajo que son:

Capítulo I antecedentes que guardan relación con la investigación, fundamentación científica, teórica, humanista, justificación, problema, el contexto en el que se desarrolla, aparecen deficiencia de cultura, justicia organizacional, sus teorías, modelos que relacionan con el estudio planteado. Capítulo II. Método presenta las definiciones de las variables de estudio y su operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, población, técnicas e

instrumento de recolección de datos, validación , confiabilidad del instrumento, métodos de análisis, aspectos éticos. Capítulo III. Resultados se presenta la descripción de resultados y la contrastación de la hipótesis de las variables en investigación. Capítulo IV. Discusión de los resultados sección que presenta los argumentos que sostienen dicha investigación. Capítulo Conclusiones de los resultados de la investigación. Capítulo VI. Recomendaciones para el contexto educativo y a futuras investigaciones. Capítulo VII. Referencias bibliográficas. Capítulo VIII. Anexos.

Metodología

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, corte transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013). La población está representada por 15 docentes de la Unidad Educativa fiscal Provincia de Loja que durante el año 2018 se encuentran laborando.

La investigación ha utilizado la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, validado por expertos, en la encuesta realizada al docente, el cuestionario se aplicó con el propósito de medir el nivel del desarrollo de la cultura organizacional en sus dimensiones Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, constituido de 60 ítems de escala de Likert: completamente desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, completamente de acuerdo.

Para medir el desarrollo de la variable Justicia organizacional con sus dimensiones de Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa se realizó la encuesta con su instrumento conformado de 20 ítems empleando la escala de Likert con respuestas tales como: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Para el análisis se utilizó el software estadístico SPSS, fue estandarizado el instrumento, en cuanto a la confiabilidad, por lo tanto se usó la estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables. Para analizar los datos recogidos en los cuestionarios se han utilizado estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ser la prueba estadística más efectiva para medir correlaciones entre dos o más variables. Se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable justicia organizacional 0.960 y para cultura organizacional 0.922, estos valores indican una confiabilidad alta.

Resultados

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de justicia organizacional y cultura Organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Provincia de Loja, Guayaquil, 2018

			Cultura organizacional		Total
			Nivel regular	Nivel alto	
Justicia organizacional	Nivel regular	Recuento	1	2	3
		% del total	6,7%	13,3%	20,0%
	Nivel alto	Recuento	2	10	12
		% del total	13,3%	66,7%	80,0%
Total		Recuento	3	12	15
		% del total	20,0%	80,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja
Elaboración propia

De acuerdo con los resultados de la tabla 1 se observa que el 66,7% de los docentes de la institución educativa Provincia de Loja, en el presente año lectivo, califican como alto el nivel de la variable cultura organizacional, lo que indica que los docentes tienen una cultura organizacional con valores, creencias y principios subyacentes de la misma manera califican en nivel alto la variable justicia organizacional pues consideran que están siendo tratados con igualdad, equilibrio y beneficios que obtienen de la autoridad y sus aportes al trabajo. Hay un empate de 13,3% que consideran que la justicia y la cultura organizacional están en niveles alto y regular (viceversa), denotando que es indiferente la práctica de estas variables para el desarrollo de sus actividades laborales.

Tabla 2. Coeficiente de Correlación de Rho Spearman entre las variables justicia organizacional y cultura organizacional

			Variable cultura
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	.167
	Justicia	Sig. (bilateral)	.553
		N	15

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Loja
Elaboración propia

La tabla 2 muestra el valor de correlación de Spearman es 0,167(existe correlación positiva débil), el valor de la significancia (sig) es 0,553 (valor de la significancia establecido en la investigación) se observa que es mayor a 0.05 (valor de significación establecido por la investigación) con estos datos podemos concluir que no existe relación significativa entre la justicia organizacional y la cultura organizacional de los docentes, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Discusión

El análisis multivariado de las variables justicia organizacional y cultura organizacional mediante la prueba del coeficiente de correlación "Rho" de Spearman arrojó un valor de 0,167 con un nivel de confianza de 99%, el resultado indica que las variables antes mencionadas tienen una relación positiva débil, de esta manera se confirma la hipótesis nula.

Anexo 17: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018" de la estudiante Karem Lilibeth Ramón Saraguro constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 17 de Abril del 2020


Firma

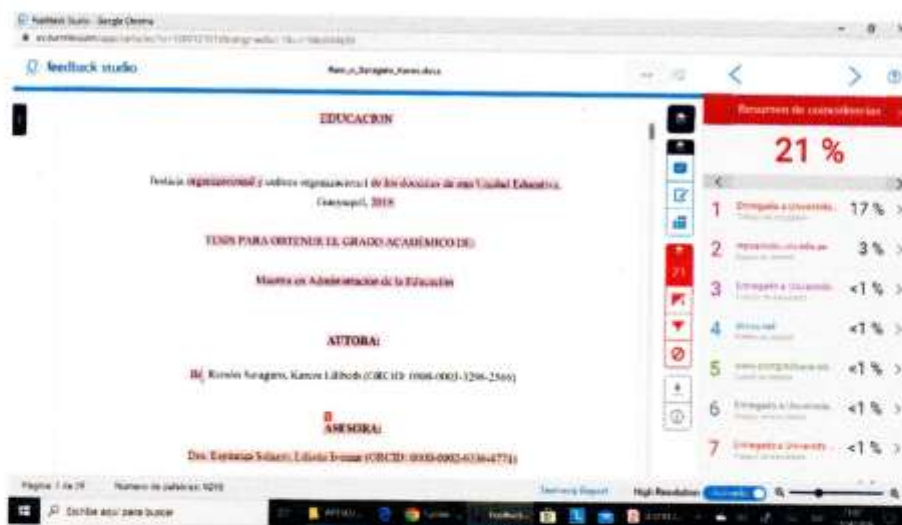
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 18. Pantallazo del porcentaje Turnitin


	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------



[Handwritten Signature]

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 19. Autorización de la publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Ramón Saraguro Karem Lilibeth identificado con DNI N° 0920538378 egresado del Programa de Maestría en Gestión Administrativa de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

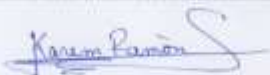
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 0920538378

FECHA: 31 de Octubre del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 20. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ramón Saraguro, Karem Lilibeth

INFORME TITULADO:

"Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA