



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

“Justicia organizacional y empoderamiento docente de una unidad
educativa El Empalme, 2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sabando Zambrano, Gloria Magdalena (ORCID: 0000-0001-5229-909X)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Administrativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre por porque me tiene presente en sus oraciones todos los días, a mis hijos por ser la motivación de mi vida, a mi nieto Luquitas por sus besos y abrazos, a mi hermano Vinicio por sus palabras de aliento cuando más las necesito y demás familiares que de una u otra forma me acompañaron en esta aventura que significó la maestría. y, a mi amado Wilmer, que desde un principio hasta la culminación de la misma estuvo apoyándome para seguir logrando mis metas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento infinito a Dios por darme la vida, a la Universidad César Vallejo por brindar una educación de calidad, contribuyendo con la superación profesional de los maestros de diferentes países para alcanzar la calidad en la educación.

A mi asesora Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar por el apoyo recibido durante el proceso de elaboración de mi tesis y a mi revisor Dr. Carlos Cherre Anton, por su paciencia.

A los docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, Ecuador, por brindarme su apoyo y su valiosa participación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: Población según género	13
Tabla 2: Distribución de la muestra según género.	13
Tabla 3: Relación entre justicia organizacional y empoderamiento docente	18
Tabla 4: Relación entre justicia distributiva y empoderamiento docente	19
Tabla 5: Relación entre justicia procedimental y empoderamiento docente	20
Tabla 6: Relación entre justicia interpersonal y empoderamiento docente	21

Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable justicia organizacional se base en la Teoría de la equidad de Adams (1965), además la variable empoderamiento docente se basa en la Teoría Socioepistemológica de Reyes, Cantoral (2014).

El tipo de estudio fue correlacional, cuantitativa, transversal con un diseño no experimental, correlacional; la población y muestra fue de 24 docentes. Se utilizaron como instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios con escala ordinal referente a las variables justicia organizacional y empoderamiento docente.

Según los resultados obtenidos muestran que la justicia organizacional con el empoderamiento docente, muestran una correlación positiva perfecto tal como lo manifiesta los valores de $p: 1,00$ y $R: 0,00$ esto debido a que existe equidad en el lugar de trabajo y al trato digno que reciben los docentes para desarrollar un proceso multidimensional de representación social en el cual el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son imprescindible para el desarrollo de la institución

Palabras clave: Justicia, empoderamiento, organización, didáctica.

Abstract

The present study was carried out with the aim of determining the relationship between organizational justice and teacher empowerment in the Pueblo Nuevo educational unit of El Empalme, 2020. Regarding theoretical foundations, the variable organizational justice is based on Adams' Theory of Equity (1965), in addition, the variable teacher empowerment is based on Reyes' Socioepistemological Theory, Cantoral (2014). The type of study was correlational, quantitative, cross-sectional with a non-experimental, correlational design; the population and sample was 24 teachers. Two questionnaires with ordinal scale referring to the variables organizational justice and teacher empowerment were used as data collection instruments. According to the results obtained, they show that organizational justice with teacher empowerment show a perfect positive correlation as evidenced by the values of $p: 1.00$ and $R: 0.00$, due to the fact that there is equity in the workplace and dignified treatment received by teachers to develop a multidimensional process of social representation in which leadership, communication and interpersonal relationships are essential for the development of the institution

Keywords: Justice, empowerment, organization, didactics.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de Latinoamérica estudios como el de Pedraja-Rejas, Sjoberg, Rodríguez Ponce y Cuadra (2015) detectan que existe una relación muy cercana de la justicia

organizacional de las pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú, mientras que García y Forero (2014) mencionan que en Colombia el concepto de justicia organizacional se ve gravemente afectado por los problemas sociales internos en el país, el estudio abarcó al sector de defensa en el cual se detectó que la justicia organizacional es la de mayor peso en relación con los procedimientos aplicados, pues existe más confianza de la administración cuando esta aplica procedimientos justos.

Para el caso de Venezuela la justicia organizacional según Parra, (2019) indica que los reconocimientos son algo escaso en las instituciones. Aún siguen dando premios solo por antigüedad, como si el mayor mérito de alguien sea lograr que no lo despidan después de 20 años de trabajo. Por otro lado encontramos las felicitaciones por las redes sociales, es por ello que muchos trabajadores prefieren quedarse en su zona de confort y mantener bajos los estándares de calidad y exigencia, producto de la desmotivación de quienes hacen esfuerzos extraordinarios que nadie mira y sobre todo no reconoce.

Por lo descrito anteriormente en relación a la justicia organizacional de las entidades educativas de nuestro país, es oportuno manifestar que muchas veces las autoridades no siempre estimulan el compromiso, sino que hacen grupos de “apoyo” para identificarse con algunas ideas que desean predominar en las entidades educativas, además si lo analizamos de forma jerárquica nos damos cuenta que no siempre se actúa con imparcialidad en las entidades, dado que influye hasta el factor político en las decisiones en materia de educación, es por ello que muchas veces están profesionales en algunos cargos que no necesariamente lo merecen por su desempeño, sino por circunstancias ajenas al rendimiento en cada una de sus funciones.

En relación a la variable empoderamiento docente, se puede identificar que en las instituciones educativas es un lugar donde se refleja una multiplicidad de problemas en donde los docentes muchas veces no se comprometen en su labor pedagógica

por diversas situaciones que van desde las relaciones con el director-docente y que lamentablemente en muchas ocasiones es el estudiante que “sufre” las desavenencias de los comportamientos en los docentes. Es allí que el empoderamiento debe generar un compromiso en las autoridades (comité directivo) a los docentes para generar un sentimiento de que son dueños de su propio trabajo (Santa Cruz, 2016).

Según lo establecido en el párrafo anterior para el caso venezolano el empoderamiento permite que los empleados se sientan cómodos y tengan sentido de orientación, posesión y responsabilidad para poder adquirir las destrezas requeridas para el puesto. (Chiavola, Cendrós, Sánchez, 2018).

Para el caso ecuatoriano el empoderamiento docente ha generado confianza de las personas que integran las instituciones educativas, en donde se establecen equipos de trabajo en los cuales comparten responsabilidad, y asumen la importancia de involucrarse en las tomas de decisiones, las mismas que permitirán desarrollar un conjunto de acciones, tareas en beneficio de la comunidad educativa, obviamente estos beneficios serán satisfactorios porque se tendrán directivos, docentes y estudiantes satisfechos, más contentos y comprometidos con la calidad de una buena institución educativa. (Martínez, 2019).

En relación a la institución educativa de El Empalme el empoderamiento docente se manifiesta en que los empleados se sientan cómodos y tengan sentido de orientación, posesión y responsabilidad para poder adquirir las destrezas requeridas para el puesto y sobre todo demuestran responsabilidad en sus funciones, pero debemos manifestar también que existe un porcentaje reducido de docentes que por problemas sindicales no se comprometen en relación a sus labores docentes.

Después de lo expuesto se formula como problema lo siguiente: ¿De qué manera se relaciona la Justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo del El Empalme, 2020?

La presente investigación tiene una utilidad metodológica en el sentido que aportó con los instrumentos que fueron elaborados para poder medir las variables en estudio, los mismos que puedan ser utilizados en otras instituciones que desean

investigar temas con las mismas características, en donde los instrumentos podrán ser adaptados y modificados, que naturalmente significan un aporte a la comunidad científica. Asimismo, encontramos un valor teórico, que favoreció con información relacionado a las variables en estudio, incluso nos permitió generalizar resultados sobre el estado de las variables, además contribuyó al enriquecimiento del marco teórico basado en contextos internacionales, a través de la información obtenida del estudio sobre justicia organizacional y empoderamiento docente.

Por otro lado, encontramos su implicancia práctica, que sirvió para que los profesionales que trabajen estas variables pueden conocer sobre la problemática de las mismas, además de tener una gama de posibilidades en el campo práctico. Seguidamente el proyecto en mención busca tener una relevancia social, en donde lo fundamental es dar a conocer la real situación de las variables en estudio y poder mejorar el trato que se brinda en cuestión de justicia organizacional y conocer las particularidades de contribuir al empoderamiento docente, destacando su importancia en el desarrollo de la educación y calidad de los aprendizajes.

Finalmente la conveniencia del proyecto de investigación es un aspecto muy importante en donde las encargadas de dirigir instituciones tienen la posibilidad de tener a su alcance las teorías e instrumentos que les va a permitir diagnosticar diversas instituciones de la comunidad y de nuestro país.

El objetivo general es determinar la relación justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020; los objetivos específicos fueron: 1) establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y empoderamiento docente, 2). Conocer la relación entre la dimensión justicia procedimental y empoderamiento docente, 3). Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y empoderamiento docente.

Finalmente, la hipótesis de trabajo fue: La justicia organizacional se relaciona significativamente con el empoderamiento docente en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos a nivel internacional Rubio (2018) investigó sobre “Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío”, teniendo como objetivo “determinar la relación entre justicia organizacional y engagement en docentes [...] La metodología está enmarcada dentro del enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo de correlacional-transeccional. Para medir la variable Justicia organizacional se empleó la Escala de Justicia organizacional (EJO) de Niehoff y Moorman (1993) y para medir el Engagement se empleará la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale). Para este estudio se utilizó una muestra no probabilista de 83 docentes. Por otro lado la investigadora llegó a la siguiente conclusión: que existe relación entre justicia organizacional y engagement en los docentes universitarios, destacándose la relación entre los tres factores de justicia organizacional como son la justicia distributiva, procedimental e interaccional con dos grados de engagement - vigor y dedicación.

Asimismo Gómez (2016) investigó sobre “Empoderamiento Docente: una opción para la apropiación de la práctica educativa del profesor de matemáticas”. Asimismo se planteó el siguiente objetivo de investigación que consistió en: “analizar el proceso de empoderamiento de un profesor de matemáticas para quien se diseñó una unidad socioepistémica [...]” por otro lado se ha utilizado un enfoque cualitativo, desarrollando un estudio de casos, esta metodología consistió en fases para este caso fueron 5 fases, asimismo se realizaron entrevistas semiestructuradas y la observación. Finalmente el investigador llegó a la siguiente conclusión general: producto de la experiencia se manifiesta un cambio significativo en el desempeño, actitudes e incorporación de recursos didácticos por parte del docente, además de ello se establece que el fenómeno del empoderamiento favorece elocuentemente a la adjudicación de la práctica del profesor al ofrecer un horizonte más extenso de los contenidos a enseñar, permitirle reflexionar y tomar decisiones al respecto de su práctica educativa así como mejorar la interacción con sus estudiantes.

Por otro lado a los trabajos previos a nivel nacional tenemos a Chávarry (2017) quien investigó sobre “Justicia organizacional y compromiso laboral de los

servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 017”. Se planteó como objetivo “determinar la relación existente entre justicia organizacional [...]” En lo que corresponde a la metodología se utilizó un tipo de investigación descriptiva, correlacional, además del diseño no experimental de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 32 servidores administrativos. En relación a los instrumentos de recolección de datos se utilizó encuestas para ambas variables. Finalmente el autor en mención llegó a la siguiente conclusión: Se concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI. Asimismo podemos mencionar a Santa Cruz, (2016) quien investigó sobre “empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú”. Su objetivo estuvo centrado en determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el desempeño docente [...] se utilizó la investigación de tipo descriptiva, con un diseño correlacional, asimismo se desarrolló con una muestra de 40 docentes. Para la recolección de datos se utilizó cuestionarios para cada una de las variables en estudio. De acuerdo a los resultados se llegó a la siguiente conclusión: “Indica que existe relación directa baja debido a que arrojaron que el p – valor (Sig.) es de 0,038 es menor que 0,05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la Hipótesis nula y el coeficiente de correlación Pearson es 0,330”. Esto implica una relación directa entre ambas variables.

Márquez (2019) investigó sobre “Relación entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener–2017”. El propósito fue “establecer si el empoderamiento organizacional se relacionaba con las competencias profesionales [...]” se desarrolló un diseño no experimental de tipo correlacional transversal con la aplicación de la escala de Empoderamiento organizacional de Spreitzer, G.M. y el inventario de competencias, se utilizó una muestra no probabilística conformado con 106 docentes. Finalmente se llegó a la siguiente conclusión que existe correlación significativa entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener 2017.

Con respecto a la teoría sobre la variable de justicia organizacional tiene como origen la teoría de la equidad de Adams (1965, citado por Patlán-Pérez et al., 2014), refiere que los colaboradores se sienten motivados en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas, es así que los colaboradores comparten resultados y relaciones con los demás para luego evaluar lo equitativo de estas relaciones mediante una comparación con otros colaboradores dentro de la misma organización o con colaboradores de distintas organizaciones. Además que los colaboradores buscan un justo equilibrio entre lo que se realiza en el trabajo y de lo que recibe a cambio por el trabajo realizado.

Greenberg (1987), citado por García & Forero, (2014) define que la justicia organizacional se refiere a “las percepciones que tiene un colaborador con respecto a la justicia que se trasmite en su trabajo, es decir el trato que reciben por parte de sus superiores, los reconocimientos que obtienen en base a sus esfuerzos y la justicia en general por toda la organización”.

La justicia organizacional, va a permitir “fortalecer diversos factores en la organización como apoyándose entre colaboradores y el ambiente de trabajo se tornará armonioso y se obtendrá la productividad de las organizaciones en este caso en las Instituciones Educativas”, buscando que se trabaje de forma justa y esto va incidir en la eficiencia y eficacia en la organización, también tiene que ver sobre el comportamiento de los colaboradores, los valores que tienen en cuanto a su razón de ser.

Además la justicia organizacional tiene que velar por la calidad de servicio que se quiere ofrecer y la cantidad de trabajo que tienen los colaboradores con la percepción y distribución, acorde al rol que desempeñan, a su vez ciertos beneficios, como las vacaciones, seguro social, los conocimientos, la capacitación profesional, que va a permitir crecer dentro de la organización. De modo que, el éxito de la organización, va de la mano con la forma en que se va distribuir los recursos económicos en cada uno de los colaboradores, para que se pueda mantener el bienestar tanto personal, como equipo de trabajo y en la organización. Considerando que la Justicia organizacional es un tema de actualidad que aparece de la lucha entre la productividad y la eficiencia de los recursos en las organizaciones (Vaamonde & Salessi, 2013).

Por otro lado Peña y Ochoa (2016) sostienen que las personas desenvuelven juicios de igualdad y desigualdad sobre los que evalúan los desequilibrios o equilibrios que preexisten acerca de los beneficios que obtienen de su empleador y sus aportes al trabajo. Consideraron que la justicia organizacional es un elemento trascendente en las relaciones laborales.

De la misma manera Vaamonde & Salessi (2013) señalan que la justicia organizacional es un requisito esencial, para lograr un buen funcionamiento de la organización, ya que contribuye a lograr un buen desempeño en el trabajo, y mejora las relaciones interpersonales porque favorece la eficacia en el trabajo, mientras que la injusticia tiene como consecuencia el deterioro de las relaciones que ocasiona efectos laborales perjudiciales.

Patlán-Pérez et al. (2014) enfatizan que la justicia organizacional es un factor sumamente importante en el desempeño de toda organización, puesto que como sostiene, múltiples sentimientos, emociones, reacciones, comportamientos y también resultados negativos de parte de los colaboradores. Vista en su sentido positivo, la Justicia organizacional puede proporcionar grandes impactos, en una serie de variables tales como la motivación de los colaboradores y el desempeño laboral.

Es oportuno manifestar que nos identificamos con la justicia organizacional en el cual se describe como “la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo” (Moorman, 1991).

Siguiendo el planteamiento de (Moorman, 1991) considera tres dimensiones para la justicia organizacional que son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal:

La primera según lo planteado por Moorman (1991) hace alusión a la equidad de los resultados que recibe un trabajador como son el remuneraciones, las promociones y las recompensas. Básicamente se refiere a las percepciones de equidad que tienen los trabajadores en relación con la distribución de los resultados (salario, premios, promociones, ascensos, reconocimientos entre otros.), incluso el autor sostiene que se relaciona principalmente con reacciones cognitivas, afectivas y comportamentales frente a resultados particulares.

Asimismo en relación a esta dimensión tenemos el aporte de Adams, 1965, citado por Ausejo, (2017, p.32) en la cual considera que las distribuciones no equitativas producen emociones negativas que motivan a los individuos a cambiar su conducta, aumentando la insatisfacción. La justicia distributiva se afecta cuando los criterios por los que se conceden no son suficientemente claros o legítimos, por el manejo de privilegios, por las conveniencias de los grupos interesados y por el tratamiento de las excepciones.

La segunda dimensión hace referencia a la justicia procedimental, la cual esta estrechamente relacionada con la imparcialidad objetiva, de los procedimientos utilizados para la toma de decisiones (Moorman, 1991). Asimismo Vaamonde (2013), cita a Tyler y Lind (1992), quien señala que existen tres factores relacionados con la autoridad, que afectan la justicia procedimental; ellos son la confianza, la neutralidad y el status. La confianza es la creencia que el trabajador se forja respecto a las intenciones del jefe, que es evaluado bajo la percepción de equidad y ética del segundo. La neutralidad, se refiere a la percepción del grado de imparcialidad que tiene el jefe en la toma de decisiones, y el status es entendido como la percepción de reconocimiento del jefe hacia el trabajador y que se traduce en un trato cortés, respetuoso y digno (p. 104). Finalmente la tercera dimensión relacionada a justicia interpersonal, se refiere a la percepción de la calidad que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los reconocimientos, trato digno y buena comunicación (Moorman, 1991).

De acuerdo al acápite anterior Del Olmo (2012), opina, que si los directivos buscan promover la justicia interpersonal deben tratar a los empleados con cortesía, respeto, educación y dignidad. De igual manera sugiere que deben abstenerse de hacer comentarios despectivos o menospreciar a sus subordinados.

Respeto a la variable empoderamiento docente según De León (2018) sostiene que el empoderamiento docente constituye una herramienta muy poderosa para el logro de las metas que tiene una institución educativa, lo que es bastante evidente si se piensa que un grupo de maestros que siente que son los verdaderos protagonistas de su quehacer y no meros autómatas que hacen lo que les dice su plana jerárquica, tendrán más compromiso y por tanto más entrega hacia su trabajo.

El empoderamiento docente debe generar confianza en ellos para aumentar sus fortalezas, mejorar sus habilidades y capacidades, así como acrecentar su potencial académico como agente de cambio en cualquier contexto educativo (Amaya, Zúñiga, Salazar, Ávila, 2018).

El empoderamiento docente, según Ávila (2000, citado por Gómez, Lledó, Perandones, Herrera (2014) es la “asignación de autoridad y responsabilidad sobre las actividades definiendo estándares de excelencia, permitiendo la retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los miembros del proceso, reconoce oportunamente los logros y crea confianza en el equipo”. Es aquí que los autores consideran que la teoría del liderazgo es fundamental en el desarrollo del empoderamiento docente debido a que van de la mano, “estableciendo en las organizaciones estrategias para buscar soluciones a las nuevas herramientas, preparando y capacitando al recurso humano para el logro de la excelencia, donde el empleado no trabaja solo ni aislado, sino en equipo”, en este sentido las personas deben estar motivadas y conducidas por un buen líder para desarrollar el empoderamiento en la institución educativa.

En este contexto, las teorías sobre el liderazgo son de vital importancia porque a través del empoderamiento en la organización educativa, se pueden lograr procesos capaz de revolucionar las estructuras organizacionales con el ideología enraizado en la afirmación de que la toma de decisiones debe estar siempre concretada en la alta gerencia; al contrario, propone que la participación sea delegada a los docentes y también a los estudiantes involucrados directamente con la actividad y son ellos los más idóneos para adoptar ideas y soluciones.

De acuerdo al acápite anterior tenemos que el empoderamiento docente se convierte en una estrategia fundamental para involucrar a las personas mediante la confianza, capacitándolas para ser aptos y competentes en la toma de decisiones dentro de la institución educativa y “tener la confianza de poder resolver eficientemente y con mejor aprovechamiento de los recursos para enfrentar los problemas que permanentemente se presentan en los institutos educativos” Urrutia (2000); sin embargo es la Teoría Socioepistemológica la que permite problematizar el saber desde las dimensiones epistemológica, didáctica, cognitiva y social planteada por Reyes, Cantoral (2014), además definen al empoderamiento

docente como un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamental para un tratamiento y compromiso en la institución (p.89).

De acuerdo con Reyes, Cantoral (2014) entre las dimensiones que plantea y que son de mucha utilidad para la presente investigación se pueden mencionar tres dimensiones: social, cognitiva y didáctica:

La dimensión social del empoderamiento es un camino de múltiples extensiones y formas en el que entran en juego como el reconocimiento personal, el fortalecimiento de la práctica el desarrollo de la funcionalidad de las organizaciones para incidir en los diferentes ámbitos de la vida. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 8)

De acuerdo al acápite anterior al concebir que los conocimientos se dotan de significados a través de su uso y su funcionalidad, planteamos la necesidad de que docentes y estudiantes, aunque inmersos en un sistema educativo, se relacionen con el saber matemático a fin que construyan las ideas fundamentales sobre dicho saber, más allá de las abstracciones, procedimientos y el aprendizaje de su aplicación.

La Dimensión cognitiva implica los campos conceptuales, considerándolos como un conjunto de situaciones la que se pueda examinar como una mixtura de tareas de las que es importante conocer su naturaleza y las dificultades; además de la reflexión de su práctica docente. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 9) finalmente la dimensión didáctica es entendido como un proceso intencional en el que intervienen un conjunto de factores personales, contextuales y relacionales, para que el profesional desarrolle una clara conciencia de sus capacidades personales, la confianza en sí mismos, y asuma la responsabilidad de su aprendizaje, al mismo tiempo que desarrolle habilidades interpersonales para influir positivamente en sus interrelaciones, y contribuya a generar entornos de aprendizajes colaborativos. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 10)

El empoderamiento docente es muy importante toda vez que se asumen responsabilidades con la exclusividad de poder comprometerse en el logro de los objetivos institucionales, es por ello se debe valorar el desempeño y desenvolvimiento para asegurar un buen resultado en los aprendizajes de la institución.

De acuerdo con Prieto (2012) para dirigir al personal en una institución educativa de carácter estatal o privado se debe considerar tres elementos importantes que deben ser fortalecidos los cuales son: Las relaciones; que se establecen con sus colaboradores cuentan con dos atributos fundamentales, ser afectivos para el logro de los objetivos propuestos en el trabajo y ser sólidos, es decir, permanecer en el tiempo y no depender de un estado de ánimo volátil; la disciplina que es preciso fomentar, el orden para que los docentes puedan trabajar en un sistema estructurado y organizado y la definición de roles donde se determine perfectamente el alcance de las funciones y responsabilidades a nivel de área y coordinaciones dentro de la institución educativa.

Finalmente debe existir el compromiso; es decir debe ser congruente y decidido en todos los niveles, naturalmente promovido por los encargados de dirigir las entidades educativas, eso implica ser leales, persistentes y tener la fuerza que alienta, entusiasmo y convierte a las personas en líderes vitales.

En este mismo orden de ideas, el empoderamiento docente es la capacidad de cambiar esquemas mentales en la medida que estos cambios sean necesarios, en otras palabras, significa flexibilizar la capacidad de fluir con el cambio en lugar de resistirse a él manteniendo en todo momento los valores de la cultura organizacional. Zechowck (citado por Gómez, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación por su finalidad es básica, según Carrasco (2009) “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el nivel de conocimiento acerca de la realidad”.

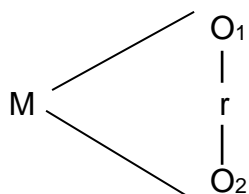
Según su carácter el tipo de investigación es correlacional que, de acuerdo con Hernández, Fernández, Baptista, (2014, p.93), sostienen que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. Por su naturaleza es cuantitativa porque implica procedimientos estadísticos de procesamiento de datos; hace uno de la estadística descriptiva e inferencial. (Sánchez, Reyes, 1998).

Por su alcance temporal es transversal, “se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos o fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p. 72)

3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación a utilizar fue no experimental, correlacional asociativo. La intención de este diseño: “es medir si existe relación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado” (Carrasco, 2009).

El esquema es el siguiente:



M = 24 docentes de una unidad educativa Pueblo Nuevo.

O₁ = Justicia organizacional

O₂ = Empoderamiento docente

r = Relación entre las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

La población de la investigación estará constituida por 24 docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme. En este sentido se considera lo planteado por Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas (2008), considera que la población es “la totalidad de sujetos o elementos de un conjunto, delimitado por el investigador, asimismo lo llama también universo y su estudio se realiza mediante el censo, es decir el conteo de uno a uno de todos los elementos” (p. 48).

Tabla 01

Población según género.

Género	F	%
Femenino	15	63
Masculino	9	37
Total	24	100

Fuente: Dirección de la institución

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio está constituida por la totalidad de los docentes que conforman la población de estudio, en este sentido son los 24 que conforman la plana docente de la institución educativa Pueblo Nuevo de El Empalme. En este sentido la muestra es el subconjunto de la población “es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada. (Valderrama, 2013).

Tabla 02

Distribución de la muestra según género.

Muestra	F	%
Femenino	15	63
Masculino	9	37
Total	24	100

Fuente: Dirección de la institución educativa.

3.3.3. Muestreo

Para la selección de la muestra se considerará la muestra no probabilística a criterio del investigador, la misma que de acuerdo con (Carrasco, 2009, p. 243) la denomina como muestras intencionadas en el sentido de que “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”. En este sentido para el muestreo se seleccionó a todos los docentes y es intencional toda vez que la investigadora es parte de la institución educativa en mención.

3.3.4 Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados con más de dos años de antigüedad que estuvieron dispuestos a ser parte de la investigación, demostrando responsabilidad y honestidad en proporcionar la información.

Criterios de exclusión.

- Docentes contratados debido al desconocimiento de la realidad en la institución toda vez que las variables en estudio necesitan del conocimiento para poder responder al cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para el presente estudio investigativo se utilizó la encuesta que “es útil cuando se destina a un fin específico, es decir obtener datos descriptivos que los encuestados pueden proporcionar a partir de su propia experiencia (Pino, 2007, p. 416).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó para medir las variables justicia organizacional y empoderamiento docente fue el cuestionario que a decir de Pino (2007) consiste en “un conjunto de preguntas escritas que forman parte entre sí de un sistema y que responden a aquellas variables que se han operacionalizado” (p.416).

En lo que corresponde a la variable justicia organizacional tenemos un cuestionario de 15 ítems conformado por las dimensiones justicia distributiva que a su vez comprende 3 indicadores: remuneración (3 ítems), promociones (1 ítems), recompensa (2 ítems); para la dimensión justicia procedimental comprende 3 indicadores tales como imparcialidad objetiva (2 Ítems), aplicación de procedimientos (1 ítems), Toma de decisiones (1 ítems). Asimismo la dimensión justicia interpersonal; comprende los siguientes indicadores reconocimiento (2 ítems), trato digno (2 ítems), comunicación (1 ítems), para lo cual se ha considerado la escala ordinal con sus categorías como siempre (3), a veces (2), nunca (1).

En relación a la variable empoderamiento docente se manifiesta un cuestionario de 14 ítems conformado por las dimensiones social que comprende indicadores como reconocimiento personal (2 ítems), fortalecimiento de la práctica (1 ítems), funcionalidad de la organización (1 ítems); la dimensión cognitiva, comprende los indicadores campos conceptuales (2 ítems), reflexión de su práctica docente (2 ítems); asimismo la dimensión didáctica comprende los indicadores capacidades personales (1 ítems), confianza en sí mismo (1 ítems), responsabilidad de su aprendizaje (1 ítems), habilidades interpersonales (1 ítems), aprendizaje colaborativo (1 ítems). Para lo cual se ha considerado la escala ordinal con sus categorías como siempre (3), a veces (2), nunca (1).

3.4.3. Validez del instrumento

La validez que se ha priorizado es la de contenido, esto se manifiesta en contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. “Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir” (Carrasco, 2009).

Para conseguir la validez de contenido, se desarrolló mediante el juicio de Jueces o expertos, los mismos que midieron la coherencia entre indicadores, dimensiones e ítem de las respectivas variables y determinaron con eficiente los instrumentos de recojo de datos. Asimismo Bisquerra (2005) indica la validez de contenido “determina el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir”.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento.

Una vez que los instrumentos han sido validados por el juicio de expertos se hace necesario pasar a la confiabilidad de los mismos, en este sentido de acuerdo a lo planteado por (Carrasco, 2009) indica que es “la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”.

Para la presente investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, “que describe las estimaciones de confiabilidad para cada una de las variables: Para la variable justicia organizacional se obtuvo una confiabilidad fuerte, que según Hernández, Fernández, Baptista, (2014), De 0,903 significa un grado de confiabilidad muy fuerte”. Asimismo la variable empoderamiento docente fue de 0,891 que significa una confiabilidad fuerte

3.5. Procedimientos

Para el recojo de la información se utilizará el cuestionario que es producto de la operacionalización de las variables, posteriormente se validó por medio de los juicios de expertos, seguidamente se desarrolló el piloto para el proceso de confiabilidad, con estas condiciones el instrumento que adopto para la aplicación en la muestra en el recojo de datos. Una vez aplicado el instrumento para cada una de las variables (justicia organizacional y empoderamiento docente), se empezará a procesar la información y la respectiva interpretación de los mismos en función a los objetivos específicos, posteriormente se realizó la verificación de la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

La tabulación de los datos se realizó en tablas de frecuencias porcentuales de datos simples, todo ello gracias al aporte de la estadística descriptiva, en lo que concierne a la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencia, como la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se guardará absoluta reserva los datos obtenidos, sin considerar nombres de los participantes, los mismos que solo serán utilizados para efectos del presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

H_0 : No existe relación significativa entre justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

Tabla 3

Relación entre justicia organizacional y empoderamiento docente

		Empoderamiento docente	
Rho de Spearman	Justicia organizacional	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	. 000
		N	24

Fuente: Cuestionarios

La Tabla 3 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 1,000 correlación positiva perfecto (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa ente la justicia organizacional con el empoderamiento docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020.

Comprobación de Hipótesis específica 1

H_i : Existe relación significativa entre la dimensión justicia distributiva con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión justicia distributiva con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

Tabla 4

Relación entre justicia distributiva y empoderamiento docente

			Empoderamiento docente
Rho de	Justicia distributiva	Coefficiente de correlación	,775**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

Fuente: Cuestionario

La Tabla 4 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,775 correlación positiva considerable (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa ente la dimensión justicia distributiva con el empoderamiento docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Conocer la relación entre la dimensión justicia procedimental y empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020.

Comprobación de Hipótesis específica 2

H_i : Existe relación significativa entre la dimensión justicia procedimental con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión justicia procedimental con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

Tabla 5

Relación entre justicia procedimental y empoderamiento docente

		Empoderamiento docente	
Rho de Spearman	Justicia procedimental	Coeficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	24

Fuente: Cuestionario

La Tabla 5 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,577 correlación positiva media (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,03 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa ente la dimensión justicia procedimental con el empoderamiento docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020.

Comprobación de Hipótesis específica 3

H_i : Existe relación significativa entre la dimensión justicia interpersonal con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión justicia interpersonal con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020.

Tabla 6

Relación entre justicia interpersonal y empoderamiento docente

		Empoderamiento docente	
Rho de Spearman	Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	24

Fuente: Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,585 correlación positiva media (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,03 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa ente la dimensión justicia interpersonal con el empoderamiento docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y empoderamiento docente, en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020, la revisión teórica respecto la dimensión justicia distributiva se desarrolla cuando “los criterios por los que se conceden no son suficientemente claros o legítimos, por el manejo de privilegios, por las conveniencias de los grupos interesados y por el tratamiento de las excepciones” (Ausejo, 2017, p.32). Asimismo De León (2018) sostiene que el empoderamiento docente “constituye una herramienta muy poderosa para el logro de las metas que tiene una institución educativa”. En la Tabla 4, los resultados inferenciales demuestran, si existe relación significativa entre la dimensión justicia distributiva con el empoderamiento docente ($\text{Sig} = 0,00$ y $\rho 0,775$). En tal sentido se coincide con el planteamiento de Rubio (2018) en el cual destaca la relación entre los tres factores de justicia organizacional como son la justicia distributiva, procedimental e interaccional con dos grados de engagement - vigor y dedicación en el interior de una institución educativa.

Esta relación se evidencia debido a que los maestros que sienten que son los verdaderos protagonistas de su que hacer y no meros autómatas que hacen lo que les dice su plana jerárquica, tendrán más compromiso y por tanto más entrega hacia su trabajo dentro del marco de una justicia distributiva.

En relación al objetivo 2: Conocer la relación entre la dimensión justicia procedimental y empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020, la consideración teórica nos indica que la dimensión justicia procedimental “está estrechamente relacionada con la imparcialidad objetiva, de los procedimientos utilizados para la toma de decisiones” (Moorman, 1991); asimismo el empoderamiento docente se establece al “generar confianza en ellos para aumentar sus fortalezas, mejorar sus habilidades y capacidades, así como acrecentar su potencial académico como agente de cambio en cualquier contexto educativo (Amaya, Zúñiga, Salazar, Ávila, 2018). En la Tabla 5, los resultados inferenciales manifiestan que si existe relación significativa ($\text{Sig} = 0,03$ y $\rho 0,577$). En este sentido se coincide con el planteamiento de Vaamonde (2013) que destaca

tres principios en las instituciones educativas que se basan fundamentalmente en la confianza, la neutralidad y el status". Es por ello que se puede inferir que existe confianza entre los trabajadores con relación a las intenciones del rector, que es evaluado teniendo en cuenta equidad y ética; otro aspecto muy importantes es la neutralidad que se manifiesta por el grado de percepción sobre la imparcialidad que tiene el rector de la institución educativa en la toma de decisiones en cada aspecto dentro del campo administrativo y pedagógico, y finalmente la consideración de status que se comprende como la percepción de reconocimiento del trabajador por parte del rector y que se manifiesta en un trato cortés, respetuoso y digno entre los docentes de la institución objeto de la investigación.

En relación al objetivo 3: Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020, la revisión teórica se refiere a "la percepción de la calidad que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los reconocimientos, trato digno y buena comunicación" (Moorman, 1991) asimismo el empoderamiento docente se convierte en una estrategia fundamental para involucrar a las personas mediante la confianza, capacitándolas para ser aptos y competentes en la toma de decisiones dentro de la institución educativa y "tener la confianza de poder resolver eficientemente y con mejor aprovechamiento de los recursos para enfrentar los problemas que permanentemente se presentan en los institutos educativos" Urrutia (2000). Es oportuno indicar que un docente motivado, valorado y sobre todo fortalecido emocionalmente va a desarrollar sus actividades teniendo en cuenta la visión y misión de la entidad educativa; en este sentido se considera que si los directivos buscan promover la justicia interpersonal deben tratar a los empleados con cortesía, respeto, educación y dignidad. En la Tabla 6, los resultados inferenciales manifiestan que si existe relación significativa entre la dimensión justicia interpersonal con el empoderamiento docente ($Sig = 0,03$ y $\rho 0,585$) estos resultados nos permiten coincidir con Chávarry (2017) en donde indica "que desarrollar una adecuada justicia interpersonal implica acciones de respeto, solidaridad, cortesía por parte de los jefes de la organización" además se demuestran respeto a las acciones que se realizan, incluso se considera mucho la dignidad en cada uno de los integrantes, asimismo se infiere que por ser

profesionales de educación se abstienen “de hacer comentarios despectivos o menospreciar a sus subordinados” (Del Olmo, 2012).

Finalmente en relación al objetivo general: Determinar la relación justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020, la revisión teórica reporta que la variable justicia organizacional se describe como “la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo” (Moorman, 1991). Por otro lado la variable empoderamiento docente es entendida como un “proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamental para un tratamiento y compromiso en la institución” (Cantoral & Reyes, 2014). En la Tabla 3 se muestran los resultados inferenciales, los mismos que manifiestan que si existe relación significativa dado que el valor p entre la variable justicia organizacional con el empoderamiento docente (Sig = 0,00 y rho 0,775) estos resultados permiten coincidir con Santa Cruz, (2016) en donde sostiene que los resultados indican que existe una relación directa entre empoderamiento y desempeño docente, por lo que considera que existen buenas prácticas docentes y un entusiasmo por ser cada día mejor en el desarrollo de su labor como maestro y además de la preocupación latente del funcionamiento de la institución. Por otro lado los resultados descriptivos la variable justicia organizacional tenemos que el 50% indica que es bueno, lo que permite inferir que por ejemplo las remuneraciones concuerda con sus actividades desarrollar y es justa, además consideran que se deben propiciar bonos como parte de los estímulos de mejoras, asimismo consideran que existe imparcialidad en el trato entre los docentes, y que se desarrolla un criterio de reconocimiento por las acciones que se desarrollan, asimismo es oportuno indicar que se brinda el respeto, a los integrantes de la institución educativa, esto es producto de la comunicación que existe entre los integrantes que la conforman. Por otro lado los resultados descriptivos de la variable empoderamiento docente tenemos que también el 50% es bueno y también el 50 % indica que es regular toda vez que son reconocidos en sus institución por los éxitos alcanzados, este empoderamiento les permite mejorar su práctica

docente y sobre todo se preocupan por el buen funcionamiento de las actividades dentro de la institución, esta situación se complementa con la reflexión de su práctica docente en la medida de reconocer los errores y además plantear acciones de mejora; es preciso indicar que los docentes preparan sus materiales didácticos con la intención de mejorar los aprendizajes de los estudiantes de forma cooperativa demostrando integración entre colegas y sobre todo buscando el bienestar de la institución educativa. Estos resultados coinciden con Gómez (2016) en donde indica que el fenómeno del empoderamiento docente “favorece elocuentemente a la adjudicación de la práctica del profesor al ofrecer un horizonte más extenso de los contenidos a enseñar, permitirle reflexionar y tomar decisiones al respecto de su práctica educativa así como mejorar la interacción con sus estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

La dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente presenta una correlación positiva considerable tal como se manifiesta en la Tabla 4 dado los valores de $p: 0,00$ y $R: 0,775$ esto significa que los docentes reciben privilegios por el nivel de empoderamiento que se presenta a pesar de las conveniencias de los grupos interesados para el logro de las metas que tiene la institución educativa.

La dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente presenta correlación positiva media tal como se manifiesta en la Tabla 5 dado los valores de $p: 0,03$ y $R: 0,577$ esto implica que en la institución educativa están estrechamente relacionada con la honestidad para la toma de decisiones, debido a las fortalezas, habilidades y capacidades, con la convicción de mejorar su potencial académico.

La dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente presenta correlación positiva tal como se manifiesta en la Tabla 6 dado los valores de $p:0,03$ y $R: 0,585$, esto es producto de establecer reconocimientos, trato digno y buena comunicación al incluir a las individuos mediante la confianza, capacitándolas para ser competentes y oportunos en la toma de decisiones dentro de la institución educativa.

La justicia organizacional con el empoderamiento docente, presenta correlación positiva perfecto tal como lo manifiesta en la Tabla 3 dado los valores de $p: 1,00$ y $R: 0,00$, esto debido a que existe equidad en el lugar de trabajo y al trato digno que reciben los docentes para desarrollar un proceso multidimensional de representación social en el cual el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son imprescindible para el desarrollo de la institución

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al rector de la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, que desarrolle estrategias de justicia distributiva para que todos los docentes tenga equidad en las consideraciones académicas; por cuanto De León (2018), considera que el empoderamiento docente es una herramienta muy poderosa para el logro de los objetivos institucionales en donde los docentes son los verdaderos protagonistas de su quehacer didáctico.

A los docentes de la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, deben orientar la justicia procedimental a el desarrollo de la imparcialidad objetiva para desarrollar estrategias procedimentales que permitan a los mismos a decidir en bien de la institución; en este sentido (Moorman, 1991) plantea que el empoderamiento docente se vincula con la confianza, esto se manifiesta en las habilidades, destrezas y actitudes para mejorar su práctica docente y directiva.

A los docentes de la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, deben promover estrategias de relaciones humanas en donde el reconocimiento, trato digno y buena comunicación” deben ser parte fundamental en el desarrollo institucional, además de promover acciones para mejorar el empoderamiento docente como estrategia esencial para involucrar a las personas mediante la cordialidad, desarrollando talleres para mejorar la toma de decisiones dentro de la institución educativa.

A las autoridades del sector educación promover capacitaciones, talleres en donde se aborden temas de justicia organizacional que busca la imparcialidad en la institución educativa, además del empoderamiento docente como proceso de integración a la práctica docente, toda vez que son elementos fundamental en las condiciones laborales para desarrollar una labor acorde a las exigencias y competencia de la educación.

REFERENCIAS

- Álvarez, W. (2017). *Empoderamiento cognitivo*. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/12187/1/8291297.20082.pdf>
- Amaya, A.; Zúñiga, E.; Salazar, M. Ávila, A. (2018). *Empoderar a los profesores en su quehacer académico a través de certificaciones internacionales en competencias digitales*. Recuperado de: <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/1174/891>
- Ausejo, F. (2017). *Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad privada* (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma. Perú). Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Desktop/GLORIA%20SABANTO/FEAUSEJOG-cuestionario%20de%20justicia%20organizacional.pdf>
- Cantoral, R. & Reyes, D. (2013). *El empoderamiento docente desde la teoría Socioepistemológica: caminos alternativos para un cambio educativo*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/261950335_El_empoderamiento_docente_desde_la_teor%C3%ADa_socioepistemologica_caminos_alternativos_para_un_cambio_educativo
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Condoy, D. (2015). *Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el Banco Nacional de Fomento*. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8465>
- Crespo, P. (2007). *Empoderamiento: conceptos y orientaciones*. Recuperado de: <https://www.shareweb.ch/site/Poverty->

Wellbeing/resources/Archive%20files/Empoderamiento%20-%20Conceptos%20y%20Orientaciones%202007.pdf

Chávarry, A. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9114/Ch%C3%A1varry_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavola, C.; Cendrós, M.; Sánchez, D. (2018). *El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>

De León (2018). *Liderazgo y empoderamiento*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/DeLeon-Pablo.pdf>

Del Olmo, R. (2012). *Teoría de la Justicia organizacional*. Recuperado de: <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justiciaorganizacional/>

Fiore, M. (2008). *El Empowerment: Una forma moderna y eficaz de practicar el trabajo en una organización*. Recuperado de: https://nanopdf.com/download/pag-51-el-empowerment-universidad-catolica-del-maule_pdf

Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.

Gómez, I.; Lledó, A.; Perandones, T.; Herrera, L. (2014). *El empoderamiento como estrategia de éxito en la formación inicial del profesorado*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791016.pdf>

Gómez, J. (2016). *El Empoderamiento Docente: una opción para la apropiación de la práctica educativa del profesor de matemáticas*. (Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, México). Recuperado de:

file:///C:/Users/Computer/Desktop/GLORIA%20SABANTO/Tesis_empoderamiento.pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Hernández, Zapata, Mendoza (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Márquez, J. (2019). *Relación entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener–2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle, Lima). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3107/TM%20CE-Ge%204430%20M1%20-%20Marquez%20Vargas%20Jessica%20Victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, H. (2019). *Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del cercado de lima*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima). Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3018/1/83.Tesis%20%28Martinez%20Rengifo%29-1-9.pdf>

Moorman, R. (1991). *Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a12.pdf>

Parra, M. (2019). *El reconocimiento: una deficiente práctica organizacional*. Recuperado de: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-reconocimiento-una-deficiente-practica-organizacional-por-juan-manuel-parra/273836>

- Peña, M.; Durán, N. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222. Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153.pdf>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. 4ª, edición. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Reyes, D. (2016). *Empoderamiento docente y Socioepistemología: Un estudio sobre la transformación educativa en Matemáticas*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326941220_Empoderamiento_docente_y_Socioepistemologia_Un_estudio_sobre_la_transformacion_educativa_en_Matematicas
- Reyes, D., Cantoral, R. (2014). *Socioepistemología y Empoderamiento: la profesionalización docente desde la problematización del saber matemático*. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/bolema/v28n48/18.pdf>
- Reyes, D., Cantoral, R. (2016). *Empoderamiento docente: la práctica docente más allá de la didáctica... ¿qué papel juega el saber en una transformación educativa?* Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/265-528-2-PB.pdf>
- Ríos, J.; Loli, F. (2019). *Justicia organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú*. Revista de Investigación en Psicología Vol. 22, pp. 127 - 138 Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rodríguez, H. (2016). *Empoderamiento de la gestión directiva, como estrategia para lograr las metas institucionales en los planteles educativos adscritos al sector N° 02 del municipio escolar N° 08 san Carlos estado Cojedes*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela). Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5860/hrodriguez.pdf?sequence=1>

- Rubio, L. (2018). *Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío*. Recuperado de: file:///C:/Users/Computer/Downloads/884-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3243-2-10-20181211.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Santa Cruz, F. (2016). Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Recuperado de: file:///C:/Users/Computer/Downloads/658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2170-8-10-20171116.pdf
- Urrutia, M. (2000). *Propuesta de un Modelo de Gestión utilizando el Empoderamiento para incrementar el rendimiento de la organización. Universidad Dr Rafael Bellosó Chacín*. Maracaibo, Estado Zulia.
- 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 de doctorado. Universidad Nacional de La Plata, Argentina). Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/32464>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Valdez, J.; Haidar, E.; Pérez, A. (2018). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en la industria petrolera mexicana*. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/16.06.pdf>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 01 Justicia organizacional	La Justicia organizacional se describe como la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo (Moorman, 1991). La Justicia organizacional está integrada por tres dimensiones que son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal.	La justicia organizacional es un acto procedimental de justicia en el cual los docentes de una unidad educativa el Empalme, el cual se manifiesta en el cuestionario de 15 ítems conformado por las dimensiones justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal; para lo cual se ha considerado la Escala ordinal. Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Justicia Distributiva. Justicia Procedimental. Justicia Interpersonal.	Remuneraciones Promociones Recompensas Imparcialidad objetiva Aplicación de procedimientos Toma de decisiones Reconocimiento Trato digno Comunicación	Escala ordinal.
Empoderamiento docente	Cantoral y Reyes (2014) Definen al empoderamiento docente como un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamental para un tratamiento y compromiso en la institución (p.89). (p.89). presenta las siguientes dimensiones: dimensión social, cognitiva y didáctica	El empoderamiento docente parte de la situación de involucrarse en las actividades dentro de la una unidad educativa el Empalme, el cual se manifiesta en el cuestionario de 14 ítems conformado por las dimensiones social, cognitiva, didáctica; para lo cual se ha considerado la Escala ordinal. Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Dimensión social Dimensión cognitiva Dimensión didáctica	Reconocimiento personal Fortalecimiento de la práctica Funcionalidad de la organización Campos conceptuales Reflexión de su práctica docente Capacidades personales Confianza en sí mismo Responsabilidad de su aprendizaje Habilidades interpersonales Aprendizajes colaborativos	

Anexo 2:

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre Justicia organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las preguntas marcando con una X, la respuesta.

Gracias por su valiosa colaboración, Mayo 2020

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Rara Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	DIMENSIÓN, JUSTICIA DISTRIBUTIVA	5	4	3	2	1
01	La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución					
02	Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución					
03	Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás					
04	Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.					
05	Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.					
06	En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.					
	DIMENSIÓN, JUSTICIA PROCEDIMENTAL	5	4	3	2	1
07	Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución					
08	Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes					
09	Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.					
10	Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.					
	DIMENSIÓN, JUSTICIA INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
11	Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.					
12	Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución					
13	Recibe un trato digno dentro de la Institución					
14	El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás decentes					
15	Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución					

Anexo 3:

Ficha técnica de la Variable Justicia Organizacional

1. Nombre: Escala para medir el nivel de justicia organizacional
2. Autor: Gloria Magdalena Sabando Zambrano
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de justicia organizacional en sus dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020
5. Aplicación: Docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme.
6. Administración: Individual
7. Duración: 20 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 15
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores	N° ITEMS
Justicia distributiva 6 ítems	Remuneración	1, 2, 3
	Promociones	4
	Recompensa	5, 6
Justicia procedimental 4 ítems	Imparcialidad objetiva	7, 8
	Aplicación de procedimientos	9
	Toma de decisiones	10
Justicia interpersonal 5 ítems	Reconocimiento	11, 12
	Trato digno	13, 14
	Comunicación	15

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	Rara veces
2	A veces
1	Nunca

Evaluación de la variable Justicia organizacional

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Justicia distributiva		Justicia procedimental		Justicia interpersonal	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	10	1	6	1	8
Regular	11	20	7	12	9	16
Alto	21	30	13	20	17	25

Niveles	Justicia organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	25
Regular	26	50
Alto	51	75

Interpretación de los niveles

Nivel Malo	Nivel Regular	Nivel Bueno
<p>Los docentes que se ubican en este nivel de justicia organizacional refiere que los docentes se sienten poco motivados en mantener relaciones justas y equitativas debido a las desigualdades entre los docentes, lo cual afecta las buenas prácticas docentes y sobre todo se agudiza las malas relaciones interpersonales.</p> <p>Su puntuación oscila entre 1 a 25.</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel de justicia organizacional refieren que se encuentran motivados, desarrollando relaciones justa de equidad, demostrando compromiso e identidad en la institución educativa, estas acciones les permite tener un regular trato entre los integrantes debido a que consideran que se trabaja en función a la misión de la entidad educativa. Su puntuación oscila entre 26 a 50</p>	<p>Los docentes que se ubican en este nivel de justicia organizacional refiere que los docentes se sienten súper motivados en mantener relaciones justas y equitativas como parte de los principios de la entidad, además buscan un equilibrio entre el trabajo y lo que reciben, inclusive comparten resultados y relaciones con los demás para luego evaluar lo equitativo de estas relaciones, ello permite tener calidad de servicio, dedicación e identificación la institución educativa. Su puntuación oscila entre 51 a 75.</p>

Anexo 4:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL																			
	D1: DISTRIBUTIVA							D2: PROCEDIMENTAL					D3: INTERPERSONAL					TV	
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15		TD
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	60
2	1	4	4	4	4	4	21	2	4	4	4	14	2	2	2	2	2	10	45
3	2	2	5	2	2	2	15	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	10	41
4	2	2	3	3	1	2	13	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	37
5	3	3	4	4	3	3	20	2	2	3	2	9	4	4	3	3	3	17	46
6	2	4	5	5	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	5	4	21	63
7	4	4	4	4	2	3	21	3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	16	51
8	4	4	4	3	3	3	21	4	4	5	2	15	2	3	4	4	4	17	53
9	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	15	5	5	4	5	4	23	59
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	60
11	1	4	4	4	4	4	21	2	4	4	4	14	2	2	2	2	2	10	45
12	2	2	5	2	2	2	15	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	10	41
13	2	2	3	3	1	2	13	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	37
14	3	3	4	4	3	3	20	2	2	3	2	9	4	4	3	3	3	17	46
15	2	4	5	5	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	5	4	21	63
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	60
17	1	4	4	4	4	4	21	2	4	4	4	14	2	2	2	2	2	10	45
18	2	2	5	2	2	2	15	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	10	41
19	2	2	3	3	1	2	13	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	37
20	3	3	4	4	3	3	20	2	2	3	2	9	4	4	3	3	3	17	46
21	2	4	5	5	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	5	4	21	63
22	4	4	4	4	2	3	21	3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	16	51
23	4	4	4	3	3	3	21	4	4	5	2	15	2	3	4	4	4	17	53
24	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	15	5	5	4	5	4	23	59

Anexo 5:

Estadístico de fiabilidad de la variable justicia organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	15

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,4167	73,732	,339	,907
VAR00002	46,7917	70,607	,666	,894
VAR00003	45,9583	76,911	,341	,904
VAR00004	46,4167	70,688	,651	,895
VAR00005	47,0833	66,949	,708	,892
VAR00006	46,9583	71,172	,679	,894
VAR00007	46,8750	68,897	,592	,897
VAR00008	46,4167	72,949	,489	,900
VAR00009	46,2500	76,283	,441	,902
VAR00010	46,6250	77,114	,215	,909
VAR00011	46,9167	67,471	,658	,894
VAR00012	46,9167	66,949	,751	,890
VAR00013	46,9167	69,906	,760	,891
VAR00014	46,7083	65,520	,802	,888
VAR00015	46,9167	69,906	,760	,891

Anexo 6:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Justicia Organizacional

OBJETIVO: Considera el objetivo del instrumento de recolección de datos, Justicia organizacional en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo, de El Empalme, 2020

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: “Justicia organizacional y empoderamiento docente en la Unidad Educativa El Empalme, 2020”.

Autor: Sabando Zambrano Gloria Magdalena

VARIABLE 1	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Justicia organizacional La Justicia Organizacional se describe como la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo (Moorman, 1991). La Justicia Organizacional está integrada por tres dimensiones que son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal.	Justicia Distributiva. De acuerdo a lo planteado por Moorman (1991) hace alusión a la equidad de los resultados que recibe un trabajador como son el remuneraciones, las promociones y las recompensas	Remuneración	1. La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución						X		X		X		X			
			2. Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución					X		X		X		X				
			3. Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás					X		X		X		X				
		Promociones	1. Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.					X		X		X		X				
Recompensas	1. Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.					X		X		X		X						

	Justicia Procedimental Describe imparcialidad objetiva, de los procedimientos utilizados para la toma de decisiones (Moorman, 1991)		2. En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.					X	X	X	X		
		Imparcialidad objetiva	1. Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución.					X	X	X	X		
			2. Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes						X	X	X	X	
		Aplicación de procedimientos	1. Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.					X	X	X	X		
	Toma de decisiones	1. Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.					X	X	X	X			
	Justicia Interpersonal Esta dimensión se refiere a la percepción de la calidad que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los reconocimientos, trato digno y buena comunicación (Moorman, 1991).	Reconocimientos	1. Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.					X	X	X	X		
			2. Sientes que tu trabajo es reconocido por todas las integrantes de la institución					X	X	X	X		
		Trato digno	1. Recibe un trato digno dentro de la institución					X	X	X	X		
			2. El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás decentes.					X	X	X	X		
	Comunicación	1. Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución.					X	X	X	X			



HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Justicia Organizacional

OBJETIVO: Considera el objetivo del instrumento de recolección de datos, Justicia organizacional en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo, de El Empalme, 2020

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Dra. Bertila Hernández Fernández

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. Bertila Hernández

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		x


Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO “Justicia organizacional”

VARIABLE 1	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Nunca	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 respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Justicia organizacional La Justicia Organizacional se describe como la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo (Moorman, 1991). La Justicia Organizacional está integrada por tres dimensiones que son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal.	Justicia Distributiva. De acuerdo a lo planteado por Moorman (1991) hace alusión a la equidad de los resultados que recibe un trabajador como son el remuneraciones, las promociones y las recompensas	Remuneración	1. La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución						X		X		X		X		
			2. Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución						X		X		X		X		
			3. Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás						X		X		X		X		
		Promociones	1. Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.						X		X		X		X		
			1. Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.						X		X		X		X		
		Recompensas	2. En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.						X		X		X		X		

	Justicia Procedimental Describe imparcialidad objetiva, de los procedimientos utilizados para la toma de decisiones (Moorman, 1991)	Imparcialidad objetiva	1. Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución.							x		x		x						
			2. Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes						x		x		x		x					
		Aplicación de procedimientos	1. Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.							x		x		x		x				
		Toma de decisiones	1. Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.							x		x		x		x				
	Justicia Interpersonal Esta dimensión se refiere a la percepción de la calidad que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los reconocimientos, trato digno y buena comunicación (Moorman, 1991).	Reconocimientos	1. Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.								x		x		x		x			
			2. Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución								x		x		x		x			
		Trato digno	1. Recibe un trato digno dentro de la Institución									x		x		x		x		
			2. El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás decentes.									x		x		x		x		
Comunicación	1. Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución.									x		x		x		x				

HERNANDEZ FERNANDEZ BERTILA

DATOS GENERALES

- 1.1. DNI : 16526129
1.2. Domicilio : Av. Alcides Carrión S/N, Leonardo Ortiz - Chiclayo
1.3. Teléfonos : 990219547
1.4. E-mail : bertilahernandez2013@gmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
Bachiller en educación primaria	Universidad Nacional de Cajamarca	Bachiller	1992
Licenciada en Educación primaria	Universidad Nacional de Cajamarca	Licenciado	1992
Docencia y gestión educativa	Universidad César Vallejo	Magister	2007
Administración de la educación	Universidad César Vallejo	Doctora	2012
Gestión pública y gobernabilidad	Universidad César Vallejo	Doctora	2018
Segunda Especialidad	Universidad nacional Pedro Ruíz Gallo	Grado	2001

II. EXPERIENCIA DOCENTE.

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
UNIDAD EJECUTORA 300 - EDUCACION CHICLAYO	Especialista	Nacional	2010	Actualidad
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Docente	Privado	2009	Actualidad
JUAN MEJÍA BACA	Docente	Privado	2010	2014
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	Docente	Nacional	2014	2017
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA DE MENORES PUBLICA N° 10309	Docente	Nacional	1994	Nombrada

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Justicia Organizacional

OBJETIVO: Considera el objetivo del instrumento de recolección de datos, Justicia organizacional en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo, de El Empalme, 2020

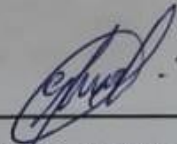
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Dr. Carlos Alberto Cherre Antón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X



FIRMA/DEL EVALUADOR(A)

<p>Justicia Procedimental</p> <p>Describe imparcialidad objetiva, de los procedimientos utilizados para la toma de decisiones (Moorman, 1991)</p> <p>Justicia Interpersonal</p> <p>Esta dimensión se refiere a la percepción de la calidad que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los reconocimientos, trato digno y buena comunicación (Moorman, 1991).</p>	<p>Imparcialidad objetiva</p>	<p>2. En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.</p>							X	X	X	X			
		<p>1. Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución.</p>							X	X	X	X			
		<p>2. Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes</p>								X	X	X	X		
		<p>1. Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.</p>								X	X	X	X		
	<p>Toma de decisiones</p>	<p>1. Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.</p>							X	X	X	X			
	<p>Reconocimientos</p>	<p>1. Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.</p>								X	X	X	X		
		<p>2. Sientes que tu trabajo es reconocido por todas las integrantes de la institución</p>								X	X	X	X		
		<p>Trato digno</p>	<p>1. Recibe un trato digno dentro de la institución</p>								X	X	X	X	
			<p>2. El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás docentes.</p>								X	X	X	X	
	<p>Comunicación</p>	<p>1. Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución.</p>								X	X	X	X		

CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN



I DATOS GENERALES

- 1.5. Lugar de nacimiento: San Clemente, Bellavista de la Unión, Sechura, Piura.
1.6. DNI : 40991682
1.7. Domicilio : Condominio Veranda 359 – Catacaos, Piura
1.8. Teléfonos : 996781923.
1.9. E-mail : antonperu3@gmail.com

II FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
Educación, especialidad Historia y Geografía	Universidad Nacional de Piura	Bachiller	2002
Educación, especialidad Historia y Geografía	Universidad Nacional de Piura	Licenciado	2003
Docencia, Currículo e Investigación	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.	Magister	2010
Administración de la educación	Universidad César Vallejo	Doctor	2015
Ingeniería de sistemas	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.	Bachiller	2016

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Privada	2009	Actual
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE	Privada	2004	2009
IDEPUNP- UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	Nacional	2004	2005
I.E “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” MORROPÓN	Nacional	Diciembre, 2015	Actualidad
I.E. 88357- SAN PEDRO	Nacional	Marzo, 2013	Dic. 2013
CAMBIO PUENTE Y I.E. 89002 CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2012	Dic. 2012
I.E. N° 88047 – AUGUSTO SALAZAR BONDY- CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2011	Dic. 2011
88042-A.H. LAS PALMAS CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2010	Dic. 2010
IEP “MUNDO MEJOR” CHIMBOTE	Particular	Junio 2010	Dic 2010
CN “SAN MIGUEL” PIURA	Nacional	Marzo 2004	Dic, 2004

Anexo 8:

FICHA TÉCNICA DE VARIABLE EMPODERAMIENTO DOCENTE

1. Nombre: Escala para medir el nivel de empoderamiento docente
2. Autor: Gloria Magdalena Sabando Zambrano
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de empoderamiento docente en sus dimensiones: social, cognitiva y didáctica en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020
5. Aplicación: Docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme.
6. Administración: Individual
7. Duración: 20 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 14
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores	Nº ITEMS
Social 4 ítems	Reconocimiento personal	1, 2
	Fortalecimiento de la practica	3
	Funcionalidad de la organización	4
Cognitiva 4 ítems	Campos coceptuales	5, 6
	Reflexión de práctica docente	7, 8
Didactica 6 ítems	Capacidades personales	9
	Confianza en si mismo	10
	Responzabilidad en su aprendizaje	11
	Habilidades interpersonales	12
	Aprendizajes colaborativo	13, 14

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	Rara veces
2	A veces
1	Nunca

Evaluación de la variable Empoderamiento docente

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Social		Cognitiva		Didáctica	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	6	1	6	1	10
Regular	7	12	7	12	11	20
Alto	13	20	13	20	21	30

Niveles	Empoderamiento docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	23
Regular	24	46
Alto	47	70

Interpretación de los niveles

Nivel Malo	Nivel Regular	Nivel Bueno
Los docentes que se ubican en este nivel de empoderamiento docente muestran que presentan dificultades para desarrollar liderazgo, la comunicación las relaciones interpersonales son escasas, es mínimo el compromiso en la institución, situación que afectaría la práctica pedagógica en busca de la excelencia educativa. Su puntuación oscila entre 1 a 23.	Los docentes que se ubican en este nivel de empoderamiento docente permiten generar confianza entre los docente de la entidad educativa, se preocupan por mejorar sus fortalezas en bien de los aprendizajes de los estudiantes. Su puntuación oscila entre 24 a 46	Los docentes que se ubican en este nivel de empoderamiento docente generar confianza en ellos para aumentar sus fortalezas, mejorar sus habilidades y capacidades, así como acrecentar su potencial académico como agente de cambio en la institución educativa. Su puntuación oscila entre 47 a 70.

Anexo 9:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: EMPODERAMIENTO DOCENTE																		
	D1: SOCIAL					D2: COGNITIVA					D3: DIDÁCTICA						TV	
	1	2	3	4	TD	5	6	7	8	TD	9	10	11	12	13	14		TD
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	56
2	1	4	4	4	13	4	4	2	4	14	4	4	2	2	2	2	16	43
3	2	2	5	2	11	2	2	4	4	12	4	4	2	2	2	2	16	39
4	2	2	3	3	10	1	2	2	3	8	3	3	2	2	3	3	16	34
5	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10	3	2	4	4	3	3	19	43
6	2	4	5	5	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	5	25	59
7	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	4	4	4	3	3	3	21	48
8	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	5	2	2	3	4	4	20	49
9	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	5	27	55
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	56
11	1	4	4	4	13	4	4	2	4	14	4	4	2	2	2	2	16	43
12	2	2	5	2	11	2	2	4	4	12	4	4	2	2	2	2	16	39
13	2	2	3	3	10	1	2	2	3	8	3	3	2	2	3	3	16	34
14	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10	3	2	4	4	3	3	19	43
15	2	4	5	5	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	5	25	59
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	56
17	1	4	4	4	13	4	4	2	4	14	4	4	2	2	2	2	16	43
18	2	2	5	2	11	2	2	4	4	12	4	4	2	2	2	2	16	39
19	2	2	3	3	10	1	2	2	3	8	3	3	2	2	3	3	16	34
20	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10	3	2	4	4	3	3	19	43
21	2	4	5	5	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	5	25	59
22	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	4	4	4	3	3	3	21	48
23	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	5	2	2	3	4	4	20	49
24	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	5	27	55

Anexo 10:

Estadístico de fiabilidad de la variable empoderamiento docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	14

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	44,2500	63,761	,301	,897
VAR00002	43,6250	60,158	,676	,880
VAR00003	42,7917	65,824	,373	,891
VAR00004	43,2500	60,370	,651	,881
VAR00005	43,9167	56,601	,728	,876
VAR00006	43,7917	60,607	,698	,879
VAR00007	43,7083	58,737	,589	,884
VAR00008	43,2500	62,283	,501	,887
VAR00009	43,0833	65,471	,450	,889
VAR00010	43,4583	65,911	,244	,897
VAR00011	43,7500	57,587	,644	,881
VAR00012	43,7500	57,239	,728	,876
VAR00013	43,7500	60,196	,714	,879
VAR00014	43,5417	56,172	,763	,874

Anexo 11:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Empoderamiento docente

OBJETIVO: Determinar el empoderamiento docente en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Título: “Justicia organizacional y empoderamiento en docente en la Unidad Educativa El Empalme, 2020”.

VARIABLE 2	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Nunca	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 respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Empoderamiento docente Cantoral y Reyes (2014) Es un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del mismo, con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no sólo en el individuo sino también en la en la comunidad en cual se desempeña (p.89). presenta las siguientes dimensiones: dimensión social, cognitiva y didáctica	Dimensión Social. La dimensión social del empoderamiento es un camino de múltiples extensiones y formas en el que entran en juego como el reconocimiento personal, el fortalecimiento de la práctica el desarrollo de la funcionalidad de las organizaciones para incidir en los diferentes ámbitos de la vida. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 8)	Reconocimiento personal	1. Considera que debe ser reconocimiento dentro de la institución						X		X		X				
			2. Reciben reconocimiento los docentes de la institución por logros alcanzados.						X		X		X		X		
		Fortalecimiento de la practica	1. Se preocupa por mejorar su práctica docente.						X		X		X		X		
		Funcionalidad de la organización	1. Se preocupa por el funcionamiento de la institución educativa						X		X		X		X		
	Dimensión cognitiva Esta dimensión implica los campos conceptuales, considerándolos como un conjunto de situaciones la que se pueda examinar como una mixtura de tareas de las que es importante	Campos conceptuales	1. Demuestra dominio conceptual de la materia a su cargo.						X		X		X		X		
			2. Utiliza bibliografía para actualizar su manejo conceptual de los temas impartidos						X		X		X		X		
			1. Reflexiona sobre su práctica docente.						X		X		X		X		

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Empoderamiento docente

OBJETIVO: Determinar el empoderamiento docente en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. Bertila Hernández

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X



Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO “Empoderamiento docente”.

VARIABLE 2	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Nunca	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 respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Empoderamiento docente Cantoral y Reyes (2014) Es un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del mismo, con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no sólo en el individuo sino también en la en la comunidad en cual se desempeña (p.89). presenta las siguientes dimensiones: dimensión social, cognitiva y didáctica	Dimensión Social. La dimensión social del empoderamiento es un camino de múltiples extensiones y formas en el que entran en juego como el reconocimiento personal, el fortalecimiento de la práctica el desarrollo de la funcionalidad de las organizaciones para incidir en los diferentes ámbitos de la vida. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 8)	Reconocimiento personal	1. Considera que debe ser reconocimiento dentro de la institución						x			x			x		
			2. Reciben reconocimiento los docentes de la institución por logros alcanzados.						x			x			x		
		Fortalecimiento de la practica						x			x			x			
		Funcionalidad de la organización						x			x			x			
	Dimensión cognitiva Esta dimensión implica los campos conceptuales, considerándolos como un conjunto de situaciones la que se pueda examinar como una mixtura de tareas de las que es	Campos conceptuales	1. Demuestra dominio conceptual de la materia a su cargo.						x			x			x		
			2. Utiliza bibliografía para actualizar su manejo conceptual de los temas impartidos						x			x			x		

	importante conocer su naturaleza y las dificultades; además de la reflexión de su práctica docente. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 9)	Reflexión de su práctica docente	1. Reflexiona sobre su práctica docente.							x		x		x		x		
			2. Realiza jornadas de reflexión entre todos los docentes.						x		x		x		x			
Dimensión didáctica	un proceso intencional en el que intervienen un conjunto de factores personales, contextuales y relacionales, para que el profesional desarrolle una clara conciencia de sus capacidades personales, la confianza en sí mismos, y asuma la responsabilidad de su aprendizaje, al mismo tiempo que desarrolle habilidades interpersonales para influir positivamente en sus interrelaciones, y contribuya a generar entornos de aprendizajes colaborativos. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 10).	Capacidades personales	1. Demuestra capacidades para el manejo de las asignaturas.							x		x		x		x		
		Confianza en sí mismo	1. Demuestra confianza en el desarrollo de sus actividades.							x		x		x		x		
		Responsabilidad de su aprendizaje	1. Prepara sus materiales de trabajo con responsabilidad.							x		x		x		x		
		Habilidades interpersonales	1. Demuestra manejo de habilidades interpersonales entre todos los integrantes de su institución							x		x		x		x		
		Aprendizajes colaborativa	1. Desarrolla aprendizajes colaborativos en su práctica docente.							x		x		x		x		
			1. Trabaja colaborativamente con sus colegas para planificar sus actividades diarias							x		x		x		x		

HERNANDEZ FERNANDEZ BERTILA

DATOS GENERALES

1.10. DNI : 16526129
1.11. Domicilio : Av. Alcides Carrión S/N, Leonardo Ortiz - Chiclayo
1.12. Teléfonos : 990219547
1.13. E-mail : bertilahernandez2013@gmail.com



IV. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
Bachiller en educación primaria	Universidad Nacional de Cajamarca	Bachiller	1992
Licenciada en Educación primaria	Universidad Nacional de Cajamarca	Licenciado	1992
Docencia y gestión educativa	Universidad César Vallejo	Magister	2007
Administración de la educación	Universidad César Vallejo	Doctora	2012
Gestión pública y gobernabilidad	Universidad César Vallejo	Doctora	2018
Segunda Especialidad	Universidad nacional Pedro Ruíz Gallo	Grado	2001

V. EXPERIENCIA DOCENTE.

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
UNIDAD EJECUTORA 300 - EDUCACION CHICLAYO	Especialista	Nacional	2010	Actualidad
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Docente	Privado	2009	Actualidad
JUAN MEJÍA BACA	Docente	Privado	2010	2014
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	Docente	Nacional	2014	2017
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA DE MENORES PUBLICA N° 10309	Docente	Nacional	1994	Nombrada

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Empoderamiento docente

OBJETIVO: Determinar el empoderamiento docente en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

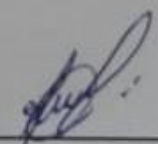
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Pueblo Nuevo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. Carlos Alberto Cherre Antón

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X


FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Título: "Justicia organizacional y empoderamiento en docente en la Unidad Educativa El Empalme, 2020".

VARIABLE 2	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Nunca	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 respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Empoderamiento docente Cantoral y Reyes (2014). Es un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura parental mecanizada por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del mismo, con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no sólo en el individuo sino también en la en la comunidad en cual se desempeña (p. 89). presenta las siguientes dimensiones: dimensión social, cognitiva y deficiente	Dimensión Social. La dimensión social del empoderamiento es un camino de múltiples extensiones y formas en el que entran en juego como el reconocimiento personal, el fortalecimiento de la práctica el desarrollo de la funcionalidad de las organizaciones para incidir en los diferentes ámbitos de la vida. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 8)	Reconocimiento personal	1. Considera que debe ser reconocimiento dentro de la institución						X	X	X	X	<i>considera la relación</i>				
			2. Reciben reconocimiento los docentes de la institución por logros alcanzados.						X	X	X	X					
		Fortalecimiento de la practica	1. Se preocupa por mejorar su práctica docente.						X	X	X	X					
	Funcionalidad de la organización	1. Se preocupa por el funcionamiento de la institución educativa						X	X	X	X						
		Campos conceptuales	1. Demuestra dominio conceptual de la materia a su cargo.						X	X	X	X					
	2. Utiliza bibliografía para actualizar su manejo conceptual de los temas impartidos							X	X	X	X						

importante conocer su naturaleza y las dificultades; además de la reflexión de su práctica docente. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 9)	Reflexión de su práctica docente	1. Reflexiona sobre su práctica docente.							X	X	X	X		
		2. Realiza jornadas de reflexión entre todos los docentes.							X	X	X	X		
Dimensión didáctica un proceso intencional en el que intervienen un conjunto de factores personales, contextuales y relacionales, para que el profesional desarrolle una clara conciencia de sus capacidades personales, la confianza en sí mismos, y asuma la responsabilidad de su aprendizaje, al mismo tiempo que desarrolle habilidades interpersonales para influir positivamente en sus interrelaciones, y contribuya a generar entornos de aprendizajes colaborativos. (Reyes & Cantoral, 2014, p. 10).	Capacidades personales	1. Demuestra capacidades para el manejo de las asignaturas.							X	X	X	X		
	Confianza en sí mismo	1. Demuestra confianza en el desarrollo de sus actividades.							X	X	X	X		
	Responsabilidad de su aprendizaje	1. Prepara sus materiales de trabajo con responsabilidad.							X	X	X	X		
	Habilidades interpersonales	1. Demuestra manejo de habilidades interpersonales entre todos los integrantes de su institución							X	X	X	X		
	Aprendizajes colaborativa	1. Desarrolla aprendizajes colaborativos en su práctica docente.							X	X	X	X		
		1. Trabaja colaborativamente con sus colegas para planificar sus actividades diarias							X	X	X	X		

CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN



I DATOS GENERALES

- 1.14. Lugar de nacimiento: San Clemente, Bellavista de la Unión, Sechura, Piura.
1.15. DNI : 40991682
1.16. Domicilio : Condominio Veranda 359 – Catacaos, Piura
1.17. Teléfonos : 996781923.
1.18. E-mail : antonperu3@gmail.com

II FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
Educación, especialidad Historia y Geografía	Universidad Nacional de Piura	Bachiller	2002
Educación, especialidad Historia y Geografía	Universidad Nacional de Piura	Licenciado	2003
Docencia, Currículo e Investigación	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.	Magister	2010
Administración de la educación	Universidad César Vallejo	Doctor	2015
Ingeniería de sistemas	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.	Bachiller	2016

VI. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Privada	2009	Actual
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE	Privada	2004	2009
IDEPUNP- UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	Nacional	2004	2005
I.E “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” MORROPÓN	Nacional	Diciembre, 2015	Actualidad
I.E. 88357- SAN PEDRO	Nacional	Marzo, 2013	Dic. 2013
CAMBIO PUENTE Y I.E. 89002 CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2012	Dic. 2012
I.E. N° 88047 – AUGUSTO SALAZAR BONDY- CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2011	Dic. 2011
88042-A.H. LAS PALMAS CHIMBOTE	Nacional	Marzo, 2010	Dic. 2010
IEP “MUNDO MEJOR” CHIMBOTE	Particular	Junio 2010	Dic 2010
CN “SAN MIGUEL” PIURA	Nacional	Marzo 2004	Dic, 2004

Anexo 12:

Autorización de aplicación del instrumento

Lcda. María Cárdenas Suarez

RECTORA UNIDAD EDUCATIVA PUEBLO NUEVO

Presente.-

Yo Gloria Magdalena Sabando Zambrano, docente de la Unidad Educativa José María Vélaz Extensión N° 70 El Empalme, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Justicia Organizacional y Empoderamiento Docente."

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

Atentamente

Gloria Magdalena Sabando Zambrano

Firma

UNIDAD EDUCATIVA
"PUEBLO NUEVO"
VICE-RECTORADO
PARROQUIA GUAYAS - EL EMPALME

Autorizo Realizar la
aplicación de los instrumen-
tos de investigación en la Unidad
Educativa Pueblo Nuevo

El Empalme, 31 de Mayo del 2020

Anexo 13:

Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación:

Justicia organizacional y Empoderamiento Docente en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo de El Empalme 2020,

Objetivo de la investigación: Es determinar la relación justicia organizacional con el empoderamiento docente en la unidad educativa Pueblo Nuevo de El Empalme, 2020

Autor: Sabando Zambrano Gloria Magdalena

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Pueblo Nuevo

Nombre del participante: Ing. Pedro Medina

Yo, Pedro German Medina López, identificado con documento de identidad N° 0910755529 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:

El Empalme, junio de 2020