



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San
Antonio, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación.

AUTORA:

Br. Gonzabay Morales, Diana Alexandra (ORCID: 0000-0003-1542-5493)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

Esta tesis en primer lugar se lo dedico a Dios mi motivación esencial de cada día, por haberme dado la fortaleza para culminar con éxito esta tesis.

A mis padres, por el apoyo incondicional, por sus sabios consejos y ardua espera durante el lapso de este trabajo, quienes con su bendición estuvieron en todo momento confiando en mí.

A los docentes y de manera especial a la profesora Dra. Espinoza Salazar, Liliana quien me inculco un gran ejemplo de perseverancia, durante esta trayectoria.

Y sobre todo a mis amigos (as) y compañeros (as) que con su humildad, transparencia y sencillez me supieron ayudar en su momento en esta espera académica.

La autora

Agradecimiento

Le doy gracias a nuestro creador, motor de inspiración para sobrellevar y enfrentar con éxito las adversidades presentadas en este largo camino,

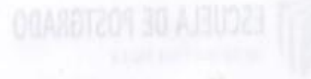
A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme acogido en su seno y brindarme todo el aprendizaje durante este tiempo de estudio.

A mis Catedráticos de educación e idiomas, quienes han derrochado sus sabios conocimientos en los salones de clase.

A la escuela de educación básica “San Antonio de Padua” por permitir el desarrollo de este presente trabajo.

La autora

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30AM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: COMPROMISO Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2017, presentada/o por el /la bachiller GONZABAY MORALES DIANA ALEXANDRA

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

APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Piura, 17 de febrero de 2019

DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO

DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gonzabay Morales, Diana Alexandra, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 0923687404, con la tesis titulada "Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Perú, febrero del 2018


Gonzabay Morales Diana Alexandra.
0923687404

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Operacionalización de las variables.....	21
2.3 Población, muestra y muestreo	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5 Procedimiento	26
2.6. Métodos de análisis de datos.....	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables Justicia Organizacional y Justicia Organizacional.....	22
Tabla 2 Operacionalización de las variables Justicia Organizacional y Justicia Organizacional.....	23
Tabla 3 Población de docentes	24
Tabla 4 Validación del instrumento por el experto	26
Tabla 5 Relación entre el compromiso y la justicia organizacional de los docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.....	28
Tabla 6 Relación entre la dimensión de justicia distributiva y el Compromiso organizacional de los docentes	29
Tabla 7 Relación entre la dimensión de la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los docentes.	29
Tabla 8 Relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el Compromiso organizacional de los docentes.	30
Tabla 9 Relación entre la dimensión justicia informacional y el Compromiso organizacional de los docentes.	30
Tabla 10 Relación de la justicia organizacional con el compromiso organizacional de los docentes	31
Tabla 11 Relación de la justicia distributiva con el compromiso organizacional de los docentes	32
Tabla 12. Relación de la justicia procedimental con el compromiso organizacional de los docentes.	32
Tabla 13 Relación de la justicia interpersonal con el compromiso organizacional de los docentes	33
Tabla 14 Relación de la justicia informacional con el compromiso organizacional de los docentes	34

Índice de Anexos

Anexo 1 Instrumentos.....	44
Anexo 2 Base de datos.....	47
Anexo 3 Análisis de fiabilidad de Compromiso Organizacional	48
Anexo 4 Encuestas 1.....	49
Anexo 5 Encuesta 2.....	51
Anexo 6 Ficha Técnica.....	52
Anexo 7 Resultados variable Justicia Organizacional.....	54
Anexo 8 Análisis de Fiabilidad de Justicia Organizacional	55
Anexo 9 Matriz de validación	56
Anexo 10 Matriz de consistencia.....	60
Anexo 11 Documentos	62
Anexo 12 Fotografías	64
Anexo 13 Acta de aprobación de originalidad de Tesis.	65
Anexo 14 Pantallazo del informe de Turnitin.	66
Anexo 15 Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional UCV.	67
Anexo 16 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.	68

RESUMEN

La presente investigación “Compromiso y justicia organizacional en docentes de la institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017 se planteó como objetivo establecer la relación entre el compromiso y la justicia organizacional en un grupo de docentes. El estudio se basó en la teoría del valor personal y empresarial en el marketing interno y la equidad. El estudio validó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1988) que explora tres dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo, la variable justicia organizacional con la escala de Colquitt, (2001) cuyas dimensiones son: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. Formulando la hipótesis científica: La justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa. Metodológicamente se enmarco en tipo correlacional, la investigación se aplicó a una población y la muestra fue 15 docentes en una institución pública con un enfoque cuantitativo y transversal. En relación a la instrumentalización se han formulados dos instrumentos de recolección de datos y ambos han sido observados por expertos, con 38 ítems y con 5 alternativas de respuestas. Los resultados de la investigación se la realizo mediante un análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel correlación a través de la prueba de Rho de Spearman contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva alta de compromiso organizacional alcanzando una confiabilidad de (0,794) y justicia organizacional con un (0,953) mediante la estadística correlacional de las variables de estudio y sus dimensiones.

Palabras claves: Compromiso organizacional, afectivo continuo y normativo, Justicia organizacional.

ABSTRACT

This research "commitment and organizational justice in teachers from the educational institution" St. Anthony of Padua", San Antonio, 2017 was raised as objective the relationship between commitment and organizational in a teachers group justice. The study was based on the theory of personal and business value in equity and internal marketing. The study validated the scale of organizational commitment of Meyer and Allen (1988) that explores three dimensions: affective commitment, continuity and regulatory, the variable justice organizational with the scale of Colquitt, (2001) whose dimensions are: justice distributive, procedural, interpersonal and informational. Formulating the scientific hypothesis: Organizational justice is significantly related to the organizational commitment to teachers in an educational institution. Methodologically I see in correlation type, research applied to a population and the sample was 15 teachers in a public institution with a quantitative and cross-sectional approach. In relation to the instrumentalization have formulated two data collection instruments, and both have been observed by experts, with 38 items and 5 choices of answers. The results of the research held it through a descriptive analysis of the variables and the inferential analysis to find the level correlation through the test of Spearman Rho answering the problems this way, verifying compliance with goals and rejecting the null hypothesis. Coming to the conclusion that there is a high positive correlation of organizational commitment reaching reliability (0,794) and organizational justice with a (0,953) using the correlation statistic of the study variables and dimensions.

Keywords: Commitment to organizational, affective continuous and normative, organizational justice.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desempeño docente se ha convertido en una competencia que da origen a nuevas condiciones por el acelerado crecimiento en las organizaciones que reflejan una estructura multidimensional psicológico y equidad en los educativos de las instituciones educativas, sin embargo, este factor hace requerir de líderes capaces de articular y motivar a los equipos de trabajo en forma local y global,

Para Hurtado (2014), el compromiso organizacional está considerado como constructor psicológico multidimensional, para destacar las diferentes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las misma que son evaluadas por medio de las escala organizacional de Meyer y Allen, durante la jornada los docentes presentan vínculos emocionales que lo ligan a permanecer de forma discrecional en el instituto educativo para que su labor sea de forma eficiente y beneficiosa para el organismo donde presta su servicio, porque es importante el trabajo que realiza a lo largo del tiempo, manteniendo con rigurosidad el desempeño para que sobresalga la institución de prestigio.

La justicia organizacional tiene la novedad de ser la percepción de los colaboradores en el entorno o ambiente laboral como la base de la equidad, para este estudio se considera tres dimensiones de acuerdo al esquema de Colqui (2001), justicia distributiva, justicia interaccional y justicia procedimental.

Según Del Olmo (2012), hay componentes en lo interpersonales e informático, sin embargo, el compromiso distributivo conlleva que el docente se informa sobre la distribución de trabajo, cargos o en algunos casos de premiación de acuerdo a las responsabilidades y funciones que desempeña, la justicia procedimental, es cuando se aplica en forma equitativa de acuerdo al rango que el organismo, por otro lado, está la justicia interpersonal es la que permite una relación entre colaborador y autoridad. Para Greenberg (1982), indica que la justicia organizacional e la equidad de los empleados en lo justo e injusto en el entorno.

Estudios realizados a nivel del país, según Rodríguez (1996) permiten determinar que, de cada diez docentes, al menos seis exteriorizan un evidente rechazo o desencanto hacia su labor, por lo tanto, es necesario tomar en cuenta ese dato motivo de investigación para poder identificar las causas y sus efectos.

Estudios similares realizados por Cifuentes (1997), Selamé (1998), Castro (2000), detectaron que la actividad educativa produce en los docentes acentuado deterioro emocional, contrariedad, cansancio físico e intelectual, realidad que fue confirmada en un

informe del Ministerio de Educación de Chile, agregando que en la profesión docente, los índices de mortalidad mental son superiores a las de cualquier otra actividad, siendo común el otorgamiento de licencia médica por motivos de salud mental, de acuerdo a este panorama ¿Qué estimula a los docentes a persistir en sus instituciones aun con el incomodidad laboral que perciben? ¿Qué obligación con el sitio de labores explican su continuidad? (Zamora, 2009)

Según Luhmann & De Georgi, (1993), la permanencia de los pedagógicos en las instituciones educativas a pesar de ser esta el origen de tensiones y cansancio mental, radica en la relación que estos pueden desarrollar en el ámbito organizacional, afectivo, pedagógico, además de las relaciones desarrolladas con los integrantes de la institución educativa, autoridades, docentes, padres de familia, estudiantes. La decisión de permanecer o no finalmente es particular de cada docente, sino que crea el patrón de dependencia con la institución de una manera afectiva por el compromiso organizacional que tiene con sus semejantes.

En el Congreso Internacional IV de investigación de la ciencia psicología en la Universidad Nacional de la Plata se llegó a concluir al respecto de la justicia organizacional al trato respetuoso y digno al trabajador, la necesidad de una remuneración acorde a las aportaciones y esfuerzos desplegados, involucramiento en la toma de decisiones coherentes a los principios éticos y equitativos, puesto que existe una directa incidencia sobre el funcionamiento de las instituciones laborales, además de la inclusión del bienestar de las personas que en la institución laboran, estas valorarán por sobre todo la justicia y equidad. La justicia organizacional involucra los elementos que distinguen la percepción de la equidad de los empleados al interior de las instituciones en donde laboran. (Facultad de Psicología, 2013)

De lo anterior mencionado se enfoca en las personas dentro de las instituciones u organizaciones, porque ellos constituyen y forman parte de los compendios del trabajo donde debe existir interacción que influya a una buena organización, siendo miembros activos, esto va a determinar en la calidad de compromiso dentro de un organismo.

En la Unidad Educativa San Antonio de Padua, el compromiso organizacional es un punto importante para el progreso del establecimiento educativo por lo que es necesario que el directivo dentro de la misma tenga esa fortaleza para afrontar inconvenientes con el personal de la comunidad educativa, porque de la administración depende del desempeño y la forma voluntaria y discrecional de cada uno de sus integrantes, donde se ve reflejado el compromiso afectivo de parte de un directivo hacia

el docente así mismo, el docente percibe esa justicia y equidad dentro del ambiente laboral.

En las organizaciones educativas según los docentes de las zonas rurales han percibido diversos cambios en cuanto a la adquisición de compromiso por índole de injusticia organizacional en los establecimientos educativos ya que durante la trayectoria de trabajo aprecian intensos cambios tanto emocionales y cognitivos los cuales moldean y alteran su desenvolvimiento, así como el afecto, la lealtad, el calor, el apego y pertenencia de los aspectos importantes en la determinación del compromiso en docentes.

Como resultado de aquel compromiso y justicia organizacional la institución, indica que, pese a que los docentes tienen suficientes recursos y suelen adaptarse a situaciones diversas, muchas veces se ven vulnerados por prejuicios e injusticia que el establecimiento ejerce sobre ellos, lo cual afecta la visión que se tiene del compromiso y participación docente.

El presente estudio es de suma importancia ya que revela las debilidades y fortalezas que los docentes deben hacer prevalecer el surgimiento de la administración en las instituciones educativas, en las que se producen múltiples teorías en torno al compromiso docente; así, es importante involucrar con la práctica la equidad de los miembros de la institución para aplicarlas de una manera diferente como instrumento fundamental para el desarrollo del trabajo significativo en docentes, pues la historia a través de los tiempos se ha mostrado muy deseoso por la buena administración, por ello se ha creado este trabajo que se fundamenta en el compromiso y justicia organizacional, comportamientos y relaciones imprescindible e importantes en la institución educativa. (Metas Educativas 2021, 2009)

Desde el punto de vista la justicia organizacional y compromiso, guardan relación significativa, en cuanto los docentes, muestren un sentido de pertenencia hacia la institución educativa.

Hurtado (2014) construye la dependencia que existe sobre las variables de compromiso organizacional, justicia organizacional y satisfacción laboral en profesores de una facultad colombiana, la investigación tuvo un alcance de análisis mediante estadística descriptiva y correlacional, trabajo bajo un enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo conformada por 110 docentes. Los resultados encontrados fueron semejanzas efectivas y reveladoras de forma significativa, entre dichas variables que arribó a las siguientes terminaciones de los trabajos analizados, que proponen la importancia de efectuar saberes que accedan a crear el papel de intermediario de la

percepción de la justicia organizacional dentro del ambiente laboral y gozar del bienestar profesional, adquiriendo en los docentes una responsabilidad. (Hurtado, 2014)

Para Iglesias (2013), en su tesis de maestría la competencia gerencial, el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia de los rectores y profesores de U. privada de Medellín, se planteó como Objetivo, describir el comportamiento de la competencia gerencial de los directivos docentes de Medellín, según el tamaño de las instituciones, el cargo, el nivel educativo, el género y el tipo de institución, la investigación tuvo un alcance de análisis mediante estadística métrica, trabajo bajo un enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo conformada por 904 directivos docentes. Los resultados encontrados fueron: 89 % del nivel de compromiso organizacional de los directivos docentes, el 88% del grado de sentido de pertenencia, 85% del grado de calidad de la gestión y el 75% de calidad institucional y arribo a las siguientes conclusiones de las investigaciones revisadas sugieren asimilar más a fondo la posible contradicción entre la libertad de los directivos docentes y su sometimiento a las normas, para establecer si existe equilibrio con las explicaciones del caso (Iglesias, 2013).

Peña Ochoa, Maribel y Duran Palacio Nicolasa (2016) en su artículo de Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad, de la Universidad Luis Amigo, de Colombia, se planteó como objetivo mostrar los diferentes hallazgos y conceptualizaciones alrededor de la justicia organizacional y desempeño laboral. El artículo tuvo un alcance analítico, trabajado bajo un enfoque cualitativo en su modalidad de investigación documental, los resultados encontrados fueron 53% entre hombres y mujeres con capacidad de trabajar.

Según Pita (2012), en el estudio Desarrollo Organizacional Comunitario y Compromiso Socio Educativo, sustentada en la U. de Guayaquil Facultad de Filosofía Letras y ciencia de la Educación. Se trazó como objetivo recalcar la necesidad de lograr el compromiso de transformación social basado en un proceso de concientización y movilización de la gente en la búsqueda del bienestar colectivo. La investigación tuvo un alcance exploratorio y descriptivo, trabajado bajo un enfoque documental, la muestra estuvo conformada 25 docentes y 267 estudiantes. Los resultados encontrados fueron un porcentaje favorable con un alto índice en la muestra con muy de acuerdo, llego a las siguientes conclusiones que se establezca una guía de participación estudiantil comunitario. (Pita, 2012)

Una de los objetivos primordiales de Julián Rappaport, fue el establecimiento de fundamentos científicos relativos a la conducta, por este motivo en el año 1977 expone

su modelo denominado empowerment, en los años posteriores adquirió una gran importancia, a tal punto que se lo ha considerado como el Handbook o manual de la psicología comunitaria publicado en el año 2000. Entonces el modelo de Rappaport (empowerment) se ha convertido en el paradigma teórico que aporta con las conceptualizaciones y lineamientos fundamentales, que ayudan a la estructuración del conocimiento acerca de la entidad de la psicología de las comunidades. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Según Buelga (2007), Partiendo de esta realidad, en la presente investigación se abordará el empowerment desde dos perspectivas, la primera como fenómeno de estudio del campo de la Psicología Comunitaria y la otra como función orientadora de los efectos en los que se sustenta la disciplina.

La Psicología Comunitaria como disciplina se origina a partir del año 1965, en la ciudad de Boston durante la conferencia de Swampscott, los científicos asistentes recalcan con insistencia el término de Psicología Comunitaria a la disciplina que se encarga de estudiar la estrecha relación entre lo teórico y la praxis, o la práctica de la teoría. Se define a la Psicología Comunitaria como aquella que está a cargo del estudio de los procesos de carácter psicológico en general que interrelaciona los sistemas sociales con el comportamiento individual. (E - Voluntas, 2015)

La exactitud de la relación entre los conceptos y la práctica suministra los fundamentos de los programas de ejecución administrados para optimizar el funcionamiento entre lo individual, lo grupal y de la sociedad en su conjunto. (E - Voluntas, 2015)

Al concluir el siglo XX, Rappaport al igual que otros psicólogos comunitarios, se interesó por estructurar las bases fundamentales en las que se debía sostener la nueva disciplina, el surgimiento del modelo empowerment, optimizó la prosperidad y mejoró la calidad de vida, al potencializar los factores individuales, de grupo y de la comunidad, surge la intención de desarrollar estos recursos como una manera de generar ambientes noveles, en los cuales los sujetos tengan una mayor oportunidad de intervenir en su propia vida. Treinta años después el modelo se transformó en un referente de orientación en el campo de la Psicología Comunitaria. A través de su aplicación se organiza los conocimientos disciplinarios cuyo compromiso son la búsqueda de soluciones a los problemas de la sociedad (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Inicialmente Rappaport describe tres elementos como componentes fundamentales del empowerment:

- La Intervención Social.- basada en el método científico como garante de un apropiado conocimiento de la realidad de la sociedad. Busca solucionar las dificultades sociales surgidas por lo general de una repartición desigual de recursos sean de carácter material o psicológicos.
- Acción Política. - a través de ella se crea las condiciones sociales que facilita la acción sobre las poblaciones menos favorecidas que requieren potenciar o desarrollar sus recursos.
- Desarrollo del recurso. - facilita a las personas cubrir sus requerimientos básicos y propender el cambio de las condiciones de la sociedad, se generan nuevas maneras de entender y posicionarse en la realidad. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Según Rappaport (2005), perfecciona el modelo a través de publicaciones realizadas en diferentes años; 1977, 1981 y 2005; convencido que al potenciar la teoría, se fortalece además su campo de acción y se brinda una guía para la indagación y aplicación de la ciencia social a través de la terminología comunitaria el Empowerment. (Hombrados & Gómez, 2001)

Según él, la Psicología comunitaria tiene como prioridad la construcción del empowerment, mediante el cual se busca aportar con definiciones, comprensiones, fundamentos, proyectar mediante las intervenciones y trabajo científico, siendo la prevención la manera de realizar el seguimiento a temáticas de interés social. Al igual que Kuhn Rappaport compara la prevención con el medio común que posee la comunidad científica de encontrar soluciones a problemáticas específicas. Mediante la prevención se obtiene el método que direcciona por estrategias de intervención, considerando el objetivo de la teoría comunitaria como el empowerment. (Hombrados & Gómez, 2001)

Para Rappaport el modelo no restringe desde el punto de vista de limitación del objetivo de la Psicología Comunitaria, sino más bien constituye una vía de acceso a una diversidad de variables de investigación y de inclusión comunitaria muy interesantes entre las cuales destacan: salud mental, injerencia educativa, acción social, las redes sociales, la justicia, entes de apoyo social, etc. (Buelga, 2011; Kloos, 2005; Hombrados, 1996).

Otros temas que generan gran interés por ser campo de estudio de la Psicología Comunitaria, se encuentra el individuo siendo actor y responsable de su propia conducta como participante activo y como generador de contextos que optimicen su calidad de vida y bienestar. (Musitu, Buelga , Vera, Ávila, & Arango, 2009)

El empowerment según Rappaport (2005) constituye el fenómeno de vital interés para la disciplina, sin embargo, establece la salvedad que, siendo un término anglosajón, lo define como un proceso a través del cual los individuos y las entidades sociales, ejercen el control y conducción de sus propias vidas. (Buelga, 2007)

A partir de concepción aparece la idea que los elementos primordiales tanto de la potenciación como del fortalecimiento, descansa en dos factores. La autodeterminación propia que estimula al individuo en tomar decisiones y la búsqueda de soluciones a sus problemas que inciden negativamente en su vida y por otro lado incentiva la participación del individuo en la vida en democracia comunitaria. (Buelga, 2007)

Para Zummerman (2000), sostiene que la autodeterminación como medio de potenciación psicológica se obtiene fortaleciendo varios factores, entre los cuales destacan el sentido de control personal, exterioriza mediante la intervención con autoeficacia y el discernimiento crítico que permite al individuo el análisis y la comprensión en el contexto socio político en el que se desenvuelve, además otro elemento constituye la participación en entidades de carácter social o actividades comunitarias, para favorecer la criticidad de la situación social, política además del control psicológico. (Laverack y Wallerstein, 2011). Las actividades relativas a la conducta a través de las cuales, los sujetos se involucran en organizaciones o acciones comunitarias, entre las que se mencionan asociaciones barriales, sindicalistas, o asociaciones de auto ayuda, constituyen esfuerzos por controlar solo el contexto social. Como resultado de esta clase de conducta proactivo es, como lo certifican un número considerable de investigaciones, un creciente deseo de capacidad y de control personal, una merma de la impresión de alienación. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Indistintamente del carácter que adopte la potenciación, ya sea por conducta proactiva y el perfeccionamiento de los recursos o capacidades psicológicas que se derivan en adquisición de autoridad y control, Rappaport (1987, 1981) ubica el análisis e intervención en concordancia del sujeto con el medio circundante en que se desarrolla. Este pensamiento de Rappaport es coincidencia con las ideas de otros investigadores como: Riley y Hawe (2005), Levine Toro y Perkins (1993), Musitu y Buelga, (2004), quienes conceptualizan la esencia teórica de la Psicología comunitaria como esencialmente ecológica en lo referente a la potenciación, por lo tanto la disciplina centrándose en el estudio de la relación entre sujetos y contextos, con el claro objetivo de perfeccionar entornos en los cuales el desarrollo de habilidades les permitan ejercer control de sus recursos, para a través de ello conseguir el bienestar y elevar el índice de

calidad de vida. Es a partir de la búsqueda de suplir los requerimientos de los individuos, en lo que centra Rappaport, la manera idónea de aplicación de soluciones a los problemas sociales. (Musitu, Buelga , Vera, Ávila, & Arango, 2009)

Desde esta óptica la clase de recursos y las competencias desarrolladas por los inmigrantes, no es previsible a la realidad si cuentan o no con ayuda económica, red de apoyo social ya sea dentro de la familia o en el círculo de amistad. Los requerimientos y el tiempo de empowerment variarán de acuerdo a la existencia de organizaciones de ayuda para inmigrantes.

La flexibilidad del proceso les permite a los individuos adaptarse a diversos contextos, según Zimmerman (2000) manifiesta que la potenciación es específica para cada contexto y población. Merece resaltarse que el empowerment aplicado en una realidad histórica social, política, cultural, grupal, no brindará los mismos resultados en otros contextos, necesariamente. Por esta razón es conveniente citar la importancia de los fundamentos de diversidad de las culturas y los factores ecológicos como prioridad para entender la complejidad de los acontecimientos sociales; Rappaport (1987,1995) lo representa desde un punto de vista ecológico, como un acumulado de preposiciones e hipótesis que direccionan el perfeccionamiento teórico y la investigación práctica de la potenciación. (Buelga, 2007)

Rappaport distingue un primer principio estructurado por diversos niveles que conceptualizan y participan de la potenciación, esta estructuración multiniveles obliga a que el estudio de la inter relación entre los sujetos con el entorno ambiental, debe realizarse a partir de los diversos niveles, ya sean grupales, organizacionales o comunitario. (Hombrados & Gómez, 2001)

A partir de la estructura multinivel se deberán considerar el fortalecimiento psíquico, sumados al suministro de derechos y criterios de los individuos inmersos en el contexto, sectores barriales, organismos, comunidades. Desde este criterio considerando las diferencias y costumbres culturales, se fortalece la intención de análisis de los diversos ciclos, en lo que los aspectos organizacionales políticos o económicos ganan notoriedad en el proceso de adquisición de control y de dominio o empowerment (Gil , 2007).

Tanto Rappaport (1987, 1995) y Zimmerman (2000) coinciden en sostener referente a este primer principio, la incidencia mutua que se establece entre los diversos estadios, individual organizacional comunitario, al respecto Zimmerman sustenta la idea que los diversos niveles dependen unos de otros, de manera que fortalece el establecimiento del nivel que se relaciona directamente con el potencial fortalecedor en otro nivel. Los

procesos de fortalecimiento realizados en un determinado nivel ayudan a potenciar los siguientes, por esta razón Zimmerman sostiene que el empowerment Individual es el punto de inicio por el progreso de entidades y comunidades participativas y responsables. De acuerdo a Powell (1990) el método empowerment constituye el medio a través del cual, los sujetos, grupos y comunidades pueden desarrollar la capacidad de dirigir sus destinos y lograr con éxito alcanzar sus objetivos, desplegando los esfuerzos necesarios para llegar a obtener el máximo nivel de calidad de sus vidas. Al respecto es lógico establecer la interdependencia de los niveles del todo, como resultado de la aplicación de el empoderamiento psicológico y causa de desarrollo de una comunidad fortalecida. (Musitu, Buelga , Vera, Ávila, & Arango, 2009)

Al respecto Rappaport (1987/ 2005) considera que la potenciación, tiene aplicabilidad tanto individual como supra individual. La sugerencia de Zimmerman (2000) al respecto recomienda apuntalar el interés exclusivamente sobre la potencialización de una comunidad. El empowerment en este caso como constructo multinivel posee el propósito de revelar y de imaginar en una altura organizacional el ejemplo de gremios agrupaciones u organizaciones que están en la entidad, así como el tipo de correspondencia que conservan entre sí. Renovar la eficacia de existencia de la comunidad empowerment comunitario pasa entonces por el estudio de los diferentes niveles que disponen esta realidad social. (Buelga, 2007)

Otra de las convicciones de Zimmerman con respecto a los procesos a utilizar en la potenciación, es que varían acorde a los niveles de análisis, la potenciación psicológica de los individuos en particular, se logrará con el proceder proactivo del sujeto en el interior de la comunidad; mientras que a nivel de las organizaciones la potenciación se logra mediante la participación de los elementos de la sociedad, en la toma de decisiones de grupo; y a nivel de la comunidad la potenciación se obtiene mediante la aplicación de acciones comunitarias orientadas a permitir la facilidad con la administración; con los medios de información y con nuevos recursos comunitarios. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

La potenciación se sustenta entonces en la capacidad de los individuos para dirigir sus vidas, además de la capacidad que poseen de asumir un rol protagónico en la sociedad comunitaria. Constituye este uno de los lineamientos principales de la mediación organización comunitaria.

La participación del profesional o de un Psicólogo de la comunidad, involucra potenciar a los individuos, organismos y sociedades para que ejerzan su control y dominio

sobre el destino de las propias vidas, con la intención inicial y final de alcanzar la prosperidad y optimizar la aptitud de vida de estas personas, grupos y comunidades. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Se puede afirmar que el vigor del empoderamiento ocupa solamente en los semblantes claves que se ha notado sino también en ser uno de las vías que lleva sin duda a obtener lo que Javaloy, Espelt y Rodríguez (1999) gritan compatibilidad social universal lo que representa probablemente la ruta sideral para testificar la armonía del ser humano consigo mismo con los demás y con la naturaleza. (Buelga, 2007)

Para Buelga (2001), indica que utilizar los fundamentos del empowerment obliga a defender preceptos que incluyen: objetivos, procedimientos y estrategias que permitan la implementación de variantes en el campo afectivo y objeto de estudio de la Psicología en resume los valores básicos que permiten la relación de las variantes:

Se considera la ventaja, la salud y la calidad de vida como un elemento social de libre accesibilidad para todas las personas, la actualidad nos expone la existencia de una desigual distribución de recursos a nivel social, los menos favorecidos a nivel étnico, cultural y social búsqueda de solucionar las desigualdades. (Blanco, Alonso, & Rodríguez, 2007)

La mayoría de las problemáticas sociales tales como: la criminalidad, pobreza, consumo de drogas, no responden a un origen patológico o a aberraciones personales, por el contrario, desde la perspectiva del empowerment, responden a una desigual distribución de riquezas, de carácter social o psíquico. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

Encontrar explicación a estos comportamientos involucra posicionarse en una perspectiva de análisis e intervención que no se interesa necesariamente en el sujeto, sino en los sistemas sociales, en los cuales se encuentran inmersos temáticas micro sociales como la ideología, aplicando la habilidad social que inhibe o promueve una red institucional en parcelas en riesgo, organizaciones sanitarias, sociales, culturales. (Buelga, 2007)

Toda sociedad posee recursos y potencialidades por ser explotadas, entre los que se puede determinar: política, recursos económicos, poder psicológico, orientación a progresar, unión social, etc., siendo el empowerment un óptimo recurso con que cuenta la Psicología Comunitaria, se encuentra en este precepto las explicaciones por que existen personas que lejos de esperar que lleguen los cambios que consoliden una mejor calidad

de vida, asumen un rol protagónico en la lucha por los derechos comunitarios. (Sánchez, 2002)

Esto se manifiesta en la observación de muchos sujetos que, en diversas comunidades, están siempre pendientes para colaborar con aquellas personas que requieran ayuda desinteresada (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004).

Otra de las visiones del empoderamiento conceptualiza como lineamientos básicos no únicamente la potenciación de recursos o el requerimiento de asumir puntos de vista ecológicos, sino además la potestad de las personas de ser distintas. Esta diversidad constituye otro de los lineamientos abarcados por el empowerment, este principio defiende por lo tanto la diversidad propia de la comunidad en lo que a cultura compete. (Musitu, Buelga , Vera, Ávila, & Arango, 2009)

Admitir los postulados de relatividad cultural obliga a entender como los individuos estructuran su realidad, o sea de qué manera organizan y entienden el entorno donde se desarrollan su vida. Para Nagayama (2005), el individuo, el grupo, la sociedad están incluidos en una naturaleza de objetos y relaciones, la trascendencia se origina puntualmente en la forma en que se los definió por los individuos con quienes se inter relacionó. La persona entendida en la profesión debe empezar un sistema de concienciación de su propia cultura, esto implica observar, y analizar las formas de reaccionar y el por qué se reacciona de esa manera, para adquirir el conocimiento que las formas de reaccionar en la vida, por mucho que las consideraciones familiares, nos competen solo a nosotros, frecuentemente experimentadas y vivenciadas en forma distinta y con diferentes significación para sujetos de otras regiones, aun cuando estas sean cercanas a nuestro contexto. Interpretar nuestra cultura como el centro de acción social, considerar nuestro particular etnocentrismo, facilita la comprensión de los actos realizados por otras personas, como normales, así como las situaciones extrañas para otros, son muy normales para nosotros. (Hombrados & Gómez, 2001)

Thomas y Thomas (2005), sostuvieron las que, si los individuos consideran circunstancias como reales, estas lo son en sus resultados. Entender y cumplir los convenios intersubjetivamente compartido por los integrantes de una sociedad comunitaria, participar en la diversidad y de las diferencias culturales, suscitando la justa repartición de recursos, incluye desde el punto de acción del empowerment la puesta en práctica de técnicas colaborativas entre el profesional y la comunidad.

A través de esta técnica colaborativa se determina el papel que le compete desarrollar al profesional, no se contempla el accionar del profesional como especialista y consejero, imponiendo su autoridad y parecer de manera subjetiva, en la elaboración de un diagnóstico de la problemática a través de la cual se establezca la obligación de la colaboración de la comunidad en actividades de mejoras. En lugar de este método de asistencia, se plantea el modelo de colaboración sustentado en el diálogo horizontal con los integrantes de la comunidad (Cantera 2004; Montero 2005).

Con normalidad el profesional se nutre de los partícipes puesto que el pertenecer a diferentes culturas, le permite analizar sus visiones, conflictos diarios, laborar con ellos para estructurar metas, fines, en un ambiente de confianza y consideraciones mutuas, intercambiando con ellos los conocimientos generados. Establecer el lenguaje es prioritario, este se utiliza por tradición para detallar los procesos de asistencia, fortalece la relación en la dependencia de los miembros, además origina una visión de las personas como clientes que requieren asistencia unidireccional. De acuerdo a Rappaport, el lenguaje establece límites al descubrimiento de materiales y potencialidades, a la vez disminuye la oportunidad de asistencia de las personas entre sí.

La aproximación a la visión del empowerment reemplaza denominativos como clientes y experto, en su lugar los suple con participante y colaborador. Por lo tanto, el lenguaje aplicado debe transferir a los individuos la oportunidad de fortalecer sus habilidades particulares, el control de sus propios recursos, eliminando términos que involucren la idea de percibir ayuda económica o el recibir recursos. (Buelga, 2007)

Desde una visión epistemológica el papel que desempeña el profesional implica la disolución de la percepción clásica de objeto y sujeto de investigación de Janoff y Wesborg (2006), que indica la realidad actual plantea una igualdad entre sujeto – objeto, los profesionales y los miembros que participan constituyen un método social, en el cual se produce conocimiento fundamentado en una influencia compartida. (Montero 2005 - 2006) Esta realidad facilita la creación de una agenda mutua para revelar, entender y suministrar los procesos de cambio requeridos por la comunidad. (Sánchez, 2002)

Un factor esencial en el proceso investigativo de acción lo resalta (Montenegro 2004) como un procedimiento permanente con incidencia mutua. El conocimiento y la participación se ajustan e integran a través del tiempo en diversos grados. No es necesario esperar la culminación de la investigación para la aplicación de correctivos, por el contrario, a medida que se obtiene la información, se ponen en práctica actividades que,

valoradas, originan conocimientos que permiten planificar y ejecutar acciones. (Ochoa , Herrero , Cantera , & Montenegro Marisela, 2004)

La investigación y la Psicología Comunitaria están a las órdenes de la colectividad, procurando encontrar solución a los inconvenientes y requerimientos. La problemática a investigar debe seguir un orden de planificación, ejecución y evaluación, con la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas, son específicos, desarrollados y solucionados por la comunidad con la asistencia profesional. (Montero 2006)

En la etapa de planificación, los partícipes y el profesional estructuran las metas a cumplir, valoran y examinan los medios con que cuentan para alcanzar las metas, planifican las estrategias y las acciones a través de las cuales se consiguen las metas institucionales. En la etapa de ejecución, aplican el plan trazado para culminar con la evaluación del cumplimiento de las metas. Durante esta etapa una vez obtenida la información basada en el sistema Feedback facilita el aprendizaje de las acciones aplicadas para estructurar nuevos procedimientos y alterar si es preciso la anteriormente diseñado. (Buelga, 2007)

La inclusión de los individuos, en el proceso investigación acción no solamente brinda la oportunidad de decidir acerca de situaciones que influyen directamente en su colectividad, sino que además aporta con el engranaje que procura alcanzar el ideal de convertir en realidad el derecho de los individuos de potencializar las condiciones de vida al interior de su comunidad. (Montenegro 2004).

Mediante la intervención se persigue como objetivo que sea la propia comunidad la autogestora del proceso de cambio, que se empodere y sea la protagonista de la transformación, que sea ella la responsable del control operativo, lógico, y crítico del procedimiento ejecutado.

Los lineamientos fundamentales donde se sostiene el modelo de investigación acción participante se detallan a continuación:

- La realidad en la que habitan las personas es estructurada por las propias personas.
- El adelanto histórico de la comunidad constituye el inicio y el final de la investigación.
- El trato entre los participantes y el profesional.
- La comunidad en su totalidad dispone de los recursos para su evolución y transformación.

A partir de este modelo acción participante, involucra la aprobación de aquello que es significativo para un contexto histórico social, político cultural, o para un grupo o

individuo, no necesariamente lo será para otras personas o grupos, Rappaport (1981) sostiene que la Psicología Comunitaria no posee como meta encontrar la mejor solución a los problemas sociales, sino esto depende de la naturaleza del conflicto, no existen soluciones perennes.

Bajo este criterio se sostiene que no hay una única tecnología capaz de ser aplicada en todo tipo de situaciones para solucionar problemas comunitarios, puesto que estos también cambian acorde a la ocupación de interrelaciones puntuales, que se traducen entre las personas y los contextos en los que se lleva a cabo; lo que se debe resaltar la existencia del modelo científico de acción social que direcciona hacia la consecución de mejoras del bienestar en la calidad de vida, que individuos y dominio sobre sus propias vidas. (Buelga, 2007)

El Compromiso y motivación anteponiendo el ejemplo del jefe ante los subordinados dejando a este un ejemplo y lección de vida en la cual pretendía Soichiro Honda batir a los tres grandes fabricantes de automóviles de Usa de cierta forma oponiéndose a la “CLEAN AIR ACT” donde se llevó la sorpresa de sus dos jóvenes ingenieros dando puntos de opiniones diferentes con respecto al proyecto uno de ellos respondió que trabajaría para cumplir con sus responsabilidades sociales más bien no lo haría por quitar del medio a los grandes fabricantes de automóviles de Usa que para ese entonces se estaba oponiendo al Clean Air Act. mientras el otro ingeniero manifestó que él lo haría por cuidar del medio ambiente y por el futuro de sus hijos más no por competencia, fue allí donde el jefe Sr. Honda comprobó la respuesta de los dos ingenieros terminando avergonzado de sí mismo y devastado por esta lección donde los valores y motivaciones habían cambiado donde le hicieron ver que lo que a él le preocupaba era la batalla de competir, y no más bien tener un nivel personal con principios como para generar un serio compromiso con en el proyecto recalcando que si no se tiene un compromiso con motivación trascendente puede ser perjudicial para las empresas. (Musitu, Buelga, Vera, Ávila, & Arango, 2009)

Todos los empleados son entrenados en todos los niveles para practicarla de esta forma el líder fomenta liderazgo en todos los que componen la organización. (Nonaka, 2011)

Referente al compromiso afectivo según Meyer y Allen (1991), describe como un fuerte vínculo emocional que tienen los trabajadores y se identifican con sus valores y metas hacia el lugar de trabajo teniendo un sentimiento de permanencia propia de quedarse voluntariamente promovido por la sensación de confort y capacidad personal.

Involucra las siguientes características: personales, estructurales, laborales y experiencias personales. (Zamora, 2009)

Según Rousseau y Aube considera que este vínculo afectivo de debe aumentar en los inspectores ya que de parte de ellos influenciaría mucho en el apoyo ya que de este depende los efectos sobre el compromiso de aquellos trabajadores

Para definir a compromiso de continuidad, como la afirmación de los costes asociados con abandonar el establecimiento de trabajo, ya que aquellos empleados sienten un compromiso fuerte en dejar la organización por la falta de oportunidades laborales o perdidas potencial Meyer y Allen (1988).

Para Allen y Meyer (1991) conceptualizan el compromiso normativo como la obligación percibida de permanecer y hacer lo de la organización, a la vez los trabajadores tienen una aspiración de mantener relevancia el lugar de trabajo, en este compromiso hay una obligación a ser leal de acuerdo a sus normas que lo rigen, a diferencia del compromiso afectivo que expresa un deseo de serlo.

En el bloque de practicas y recursos organizacionales saludables se fortalecen los recursos de la tarea que es el rol, la autonomia, la reconstruccion, la justicia distributiva y el procedimental, en lo que conlleva a los recursos interpersonales entra el desarrollo de carrera, los canales de comunicación, justicia interpersonal e informacional. Que intervienen en la vinculacion de los empleados con su trabajo y con las personas del entono donde se trabaja. (Hombrados & Gómez, 2001)

En el bloque de los empleados saludables considerado como uno de los recursos psicologicos positivos que poseeen los empleados como; creencia de efecacia, afecti positivo, resiliencia, engament en el trabajo, entre otros. (Cristian, Grza & Slaughter, 2001).

En el bloque de los resultados saludables se encuentran los resultados excelentes de la organización como lo son; el desempeño de los empleados, la satisfaccion y lealtad de los empleados, la satisfaccion y lealtad de los clientes y la responsabilidad social con el entorno enmarcado con el modelo HERO. (Rodríguez & Salanova, 2013)

Además, se refiere a la visión que los empleados tienen con la justicia organizacional considerándolo como un fenómeno multidimensional que determina el comportamiento de las organizaciones a favor de la productividad, en esta parte juega el papel de los lideres donde cobran juicios de equidad adaptando cambios. (Vaamonde, 2013)

Según Greenberg y Folger (1983), la justicia distributiva está definida a la forma como los trabajadores perciben la justicia en la forma en que son tratados, conllevando que su comportamiento sea de forma altruista con la organización donde trabajan, permitiendo que aquellos empleados se sientan más comprometidos con la organización, adoptando una conducta de ciudadanía organizacional sintiéndose a la vez satisfecho, con el trabajo, y mostrando confianza en el directivo y establecimiento, evitando la práctica de represalias y apreciando el desempeño individual con niveles superiores.) (Mladinic & Isla, 2002)

La justicia procedimental consiste en como los trabajadores son tratados, conllevando que su comportamiento sea de forma altruista con la organización donde trabajan, permitiendo que aquellos empleados se sientan más comprometidos con la organización, adoptando una conducta de ciudadanía organizacional sintiéndose a la vez satisfecho, con el trabajo, y mostrando confianza en el directivo y establecimiento, evitando la práctica de represalias y apreciando el desempeño individual con niveles superiores. (Hurtado, 2014), describe a la sensibilidad social, basado en el grado en que consideran los trabajadores que han sido tratados con dignidad y respeto. (Del Olmo, 2012). Son los procedimientos y acciones que afectan a otras personas, es el grado que los trabajadores perciben que están recibiendo la adecuada o necesaria información. (Greenberg y Folger, 1983)

Se formula el problema general: ¿De qué manera el compromiso se relaciona con la justicia organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017?

Cuyos objetivos específicos son:

- ¿De qué manera la dimensión de justicia distributiva se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes?
- ¿En qué medida la dimensión de justicia procedimental se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes?
- ¿Cómo la dimensión de justicia interpersonal se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes?
- ¿De qué manera la dimensión informativa se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes?

Se justifica la investigación en cuanto a su contribución o conveniencia al conocimiento, porque permite identificar la relación que existe entre compromiso y

justicia organizacional en los docentes, para llevar a la reflexión estas actitudes y ejercer vínculo de justicia en determinado grupo de docentes que presenta un desinterés en la participación voluntaria, en cuanto a la ejecución de sus obligaciones es así por esta situación preocupante, se detalla en este proyecto información necesaria y procesos metodológicos para emprender una labor en la que se vea reflejado el sólido compromiso y que prevea en ellos la equidad, para disminuir la situación de la problemática, es por ello que al detectar la emergente necesidad de buscar alternativas ligadas precisamente con la responsabilidad y compromiso en el proceso de desempeño y desenvolvimiento, por ser parte esencial en el desarrollo de la educación y así atender las demandas de la comunidad educativa y ayudar con el progreso y crecimiento, para de esta forma demostrar en lo posterior docentes con un nivel de conocimientos fructíferos, con habilidades que promuevan un desarrollo educativo, social permanente y de calidad.

El compromiso organizacional es un elemento esencial y vital para las instituciones educativas, para mejorar la relación afectiva e interpersonal dentro del ambiente laboral por eso es importante conocer sobre el nivel afectivo entre los docentes, la distribución de trabajo de forma equitativa para evitar malos entendidos y así afianzar la comunicación, relación y compromiso a adquirir en cada uno de los integrantes para mejorar la calidad y nivel de administración en el establecimiento educativo.

Es así que este trabajo investigativo beneficiara a las autoridades de la institución educativa San Antonio de Padua, contribuyendo con la herramienta necesaria que es la investigación teórica, que busca mejorar la actividad administrativa escolar.

La presente investigación beneficiará de manera directa al cuerpo docente, objeto de estudio y de manera indirecta, a la comunidad educativa en general, para mejorar la justicia e imparcialidad con los que son tomados los procesos para llegar a una decisión tanto en lo cual son asignadas los beneficios a los docentes, y optimizar el comportamiento institucional y adquirir el compromiso en el diario convivir en el establecimiento educativo y estén motivados por el trabajo que a diario como docente realizan.

Este trabajo investigativo aportará con información ineludible para el progreso de los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, de esta forma considerar lo importante que es adquirir el compromiso relacionando la justicia organizacional que se da en establecimiento educativo donde cada una de las dimensiones serán dada el valor que amerita el caso y llevar a la práctica ya que este proyecto cuenta con el material teórico necesario de varias tesis examinadas factibles para dicha investigación para

mejorar el ambiente laboral ya que es un aporte a la educación, que fortalecerá y despertará el interés en los docentes con información propicia al desempeño significativo preparando verdaderos profesionales líderes con vocación de servir a la labor educativa.

Metodológicamente, el estudio del proyecto investigativo tenga convicción en el manejo operativo y estadístico de métodos, procedimientos, técnicas empleados que gracias a su confiabilidad demostrada podrán ser utilizados en la institución educativa “San Antonio de Padua” para validar los instrumentos y que estas sean aplicadas a nivel social y personal, para emplear y conocer a fondo la justicia organizacional y la adquisición de compromiso en los docentes.

La hipótesis general se plantea en:

H_i = La justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

H_0 = La justicia organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Para las hipótesis específicas:

H_{i1} = La dimensión de Justicia distributiva se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docente.

H_{01} = La dimensión de Justicia distributiva no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docente.

H_{i2} = La dimensión procedimental se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

H_{02} = La dimensión procedimental no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

H_{i3} = La dimensión de Justicia interpersonal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

H_{03} = La dimensión de Justicia interpersonal no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

H_{i4} = La dimensión de justicia informacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

H_{04} = La dimensión de justicia informacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.

Para este el objetivo general se determinó:

- Establecer la relación entre el compromiso y la justicia organizacional de los docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.

Con objetivos específicos siguientes:

- Determinar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y el Compromiso organizacional de los docentes
- Establecer la relación entre la dimensión de la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los docentes.
- Identificar la relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el Compromiso organizacional de los docentes
- Determinar la relación entre la dimensión justicia informacional y el Compromiso organizacional de los docentes.

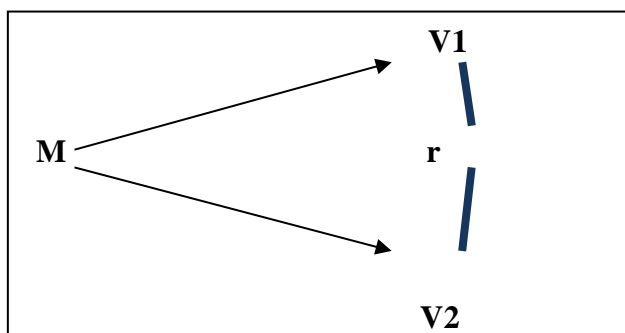
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio se base en el tipo básico descriptivo con un diseño descriptivo correlacional debido a que se recolecto información con el propósito de obtener una descripción y análisis de la relación entre compromiso organizacional y justicia organizacional (Hernández , Fernández, & Batista, 2009).

Además es de carácter correlacional asociativo, se describe la relación entre las dos variables, pero no de forma individual sino de sus relaciones netamente correlacionales o relacionales causales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Teniendo un enfoque cuantitativo, buscando esbozar la fuerza de la asociación entre la variable Compromiso Organizacional y Justicia organizacional, su generalidad y el bosquejo de objetivos de los resultados mediante una muestra para hacer inferencia de los docentes de la Escuela de Educación Básica “San Antonio de Padua”.

A continuación, se presenta el diagrama donde se describe el estudio establecido de la variable 1 Compromiso Organizacional y Justicia organizacional de los docentes de la escuela antes mencionada.



Dónde:

M = Docentes de la Escuela de Educación Básica San Antonio de Padua.

V1 = Compromiso Organizacional.

V2 = Justicia organizacional

r = Relación entre variables.

2.2 Operacionalización de las variables

a. Compromiso organizacional

En el aspecto de la estructura psicológica multidimensional existen tres vínculos como vincula lo emocional, y la afirmación de los costos asociados a no dejar la organización y obligación percibida de permanecer en la misma. Meyer y Allen (1998).

b. Justicia organizacional

Conceptualmente es la apreciación de los colaboradores, miembros o empleados de una organización, o entidad donde se manifiesta la equidad sobre lo justo en el ambiente laboral. Greenberg (1990).

Tabla 1 Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Compromiso Organizacional	Es considerado como un constructo psicológico multidimensional en tres momentos como: vínculo emocional, reconocimiento de los costos asociados a no dejar la organización y obligación percibida de permanecer con la organización. Meyer y Allen (1988)	La variable fue evaluada mediante un cuestionario desarrollado por Meyer y Allen (1994), formado por tres dimensiones y 18 ítems con cinco alternativas de escala 1 (Muy en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Indeciso), 4 (De acuerdo), 5(Muy de acuerdo), dirigidas a 15 docentes para medir sus actitudes en la institución educativa “San Antonio de Padua”	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo.	➤ Lealtad ➤ Afecto ➤ Calor apego y pertenencia Costos asociados con dejar la organización. Obligación moral de continuar en la organización	Escala de Likert	Cuestionario adaptado al compromiso organizacional

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Tabla 2 Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Justicia organizacional	Se define como la percepción de los empleados o miembros de una organización la equidad sobre lo que es justo en el ambiente laboral (Greenberg, 1990), de acuerdo al estudio de la percepción de los empleados se establecen cuatro dimensiones (Colquitt, 2001)	Esta variable fue evaluada mediante cuatro dimensiones comprendida por 20 ítems, creado por Colquitt (2001) con una escala del 1 al 5 (siempre), (Casi siempre), (Algunas veces), (Muy pocas veces), y (nunca)	Justicia distributiva. Justicia procedimental. Justicia interpersonal o interraccional. Justicia informacional	Procedimientos Justos Evaluación del desempeño El trato y la relación con el jefe inmediato Satisfacción y Compromiso	Escala de Likert	Cuestionario adaptado a la justicia organizacional

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

2.3 Población, muestra y muestreo

La población es un conjunto de personas de la misma clase definida por el estudio Tamayo y Tamayo (1997), determinado como el total del proyecto a estudiar donde los grupos de población adquieren la característica común la cual se estudia y da inicio a los datos de la exploración. Tamayo y Tamayo (1997)

La población objeto de estudio está constituida por 15 docentes de Educación General Básica, preparatoria, elemental y media, con nombramientos definitivos y contratados, se aplicó la encuesta de Colquitt (2011) y Meyer & Allen (1988).

Para la obtención de la muestra conformada por los quince docentes de la Escuela de Educación Básica San Antonio de Padua, por convenir a la investigación se toma la totalidad de la población por ser finita conocida.

Tabla 3 Universo a investigar

Unidades Educativas	Personal Docente
Escuela de Educación Básica San Antonio de Padua	15
TOTAL	15

Fuente: Secretaria de la Escuela de Educación Básica "San Antonio de Padua"

Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para obtener de los datos el procedimiento se usó las encuestas para las dos variables Compromiso Organizacional y Justicia organizacional, estableciendo el objetivo de obtener información en función a las variables e indicadores de estudio. La encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas, en una muestra que sea representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. La encuesta sirve para describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra sino también para obtener un perfil compuesto de la población en este caso los docentes de la Escuela de Educación Básica San Antonio de Padua.

Los instrumentos de investigación para (Hernández Sampieri, 2014) son la resultado de articulación entre los aspectos conceptuales y preguntas de investigación.

Las técnicas que se utilizaron para verificar el problema planteado, fueron dadas las características de las variables identificadas y de acuerdo al diseño de investigación se aplicará la encuesta.

La encuesta según (Abanto, 2015) es una técnica que persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema de investigación. Para la aplicación de la técnica señalada se ha de aplicar como instrumentos el cuestionario. La escala de Likert de 38 ítems, se utiliza para medir criterios y opiniones, así como para recoger información sobre las variables, se aplicó la encuesta.

El cuestionario como instrumento es un conjunto de preguntas que dio apertura a la encuesta que se realizó a docentes para recoger información y dar el procedimiento a la investigación cada instrumento se encuentra altamente estructurado para medir a dos variables, esta encuesta permitió tener información acerca de la problemática estudiada.

Los instrumentos que se utilizaron son los siguientes:

a. Encuesta para la variable 1: Compromiso Organizacional

El compromiso afectivo: 06 ítems. Vínculo emocional: Lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia la distribución sistemática de carga y responsabilidades: 1, 2, 3, 4, 5, 6. Compromiso de continuidad: 06 ítems. El reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización.:7, 8, 9, 10, 11, 12. Compromiso normativo: 06 ítems. Expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización: 13, 14, 15, 16, 17,18. Total de ítems: 18. Categorizada en: 1, Muy en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. indeciso 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo.

b. Encuesta para la variable 2: Justicia Organizacional.

La dimensión justicia distributiva: 04 ítems: Procedimientos justos: 1, 2, 3, 4
Justicia procedimental: 07 ítems: Evaluación del desempeño: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11. Justicia interpersonal: 04 ítems: El trato y la relación con el jefe inmediato: 12, 13, 14, 15. Justicia informacional: 05 ítems: Satisfacción y Compromiso: 16, 17, 18, 19, 20. Categorizada en: 1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces, 5. Nunca.

La validez constituye el grado de certidumbre que aporta el instrumento con el cual se evalúan las variables. La validez involucra el contenido, el criterio a valorar y constructo, en la presente investigación se consideran estos factores para la estructuración del cuestionario, que permita obtener valores que le permitan ostentar la validez propia de un trabajo investigativo consecuente.

Se estructuró los instrumentos, matriz de consistencia, y la ficha de validación donde se establecieron (i) calidad técnica de representatividad, (ii) correspondencia de los criterios, objetivos e ítems y (iii) calidad del lenguaje.

Tabla 4 Validación del instrumento por el experto

Experto	Valoración
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar	Adecuado

Fuente: Instrumento de validez

Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

2.5 Procedimiento

Las Base de datos se elaboraron para ambas variables. Guardando los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, para luego ser utilizados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS y el Excel.

Se presenta en tablas de frecuencia con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio ya través de ellas, se han podido elaborar figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual donde ofrezca la mayor información.

No se ha empleado las medidas de tendencia central, porque el análisis estadístico fue no paramétrico. Es decir, los datos que se han utilizado fueron mediante el rango o conteos de frecuencia.

Además, para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se realizó con el estadístico de Spearman por haber utilizado escalas ordinales y este sustento es confirmado por Guillen (2013) quien menciona “es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos” (p. 91).

2.6. Métodos de análisis de datos

Con el análisis de la información que se recolectó se hizo mediante una matriz de datos que se procesó en el programa SPSS utilizando una estadística descriptiva. En la que se dio uso de los indicadores estadísticos. Mediante esta técnica se estudiará la relación entre las variables, los valores obtenidos constituyen datos estadísticos válidos y confiables, que permitirán exponer valores cuantificables respecto al compromiso de los docentes de la institución educativa y la justicia organizacional.

El tratamiento de datos fue procesado por medio del programa SPSS. Posteriormente todos los resultados se presentaron en tablas y gráficos. Se usó la estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras. De otro lado se usó la estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables. Para considerar los datos acumulados en los cuestionarios se han utilizado estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ser

la prueba estadística más efectiva para medir correlaciones entre dos o más variables. Los coeficientes serán evaluados de acuerdo a (Bisquerra, 2009).

Además de las éticas se debe considerar la naturaleza de la investigación o estudio y de la especialidad que en este caso es la Gestión y la Calidad Educativa para incluir cada uno del consentimiento informado para cumplir los referidos criterios.

III. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Para el Objetivo general: Establecer la relación entre el compromiso y la justicia organizacional de los docentes de una institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Tabla 5 Relación entre el compromiso y la justicia organizacional de los docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.

		Variable: Justicia organizacional							
Variable:	Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Compromiso organizacional	Medio	2	13,3	3	20			5	33,3
	Alto	4	26,7	6	40			10	66,7
	Total	6	40	9	60			15	100

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua

Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Según la tabla 5 describe que el 40 % (6) de los docentes de la institución educativa “San Antonio de Padua” de San Antonio existe una diferencia en evaluar el grado alto la variable y la justicia organizacional en un grado medio durante el año 2017, lo que se interpreta que existe desmotivación en el campo laboral.

Por otro lado, en este mismo año, el 26,7% (4) donde los docentes opinaron como bajo la justicia organizacional que se entiende que dentro del ambiente laboral no existe equidad humana y en un nivel medio al compromiso organizacional.

Para el objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y el Compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 6 Relación entre la dimensión de justicia distributiva y el compromiso organizacional de los docentes

		Variable: Compromiso organizacional							
Dimensión:	Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Justicia distributiva	Medio	2	13,3	3	20			5	33,3
	Alto	4	26,7	6	40			10	66,7
	Total	6	40	9	60			15	100

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

En la Tabla 6, se puntualiza que el 40% (6) docentes de San Antonio de Padua existe una diferencia evaluando como alto grado a la justicia distributiva y en un nivel alto al compromiso organizacional durante el año 2017, lo que se interpreta que se debe mejorar la asignación de tareas y distribución de información de forma equitativa para todos los docentes. Por otro lado, en este mismo año, el 26 % de los docentes califican como bajo la variable compromiso organizacional, donde se identifica que no todos reciben el mismo trato en cuanto a la distribución de trabajo.

Para el objetivo 2: Establecer la relación entre la dimensión de la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 7 Relación entre la dimensión de la justicia procedimental y el compromiso organizacional.

		Variable: Compromiso organizacional							
Dimensión:	Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Justicia procedimental	Bajo			2	13,3	4	26,7	6	40
	Medio			3	20	6	40	9	60
	Total			5	33,3	10	66,7	15	100

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la 7, se describe que el 40 % (6) los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua de San Antonio, donde se evalúa la dimensión de justicia distributiva con un nivel medio y la variable del compromiso organizacional durante el año 2017 lo que se interpreta que los procedimientos facilitan las acciones en relación con el compromiso adquirido. Por otro lado, en este mismo año, el 20% (3) docentes calificaron

como medio el compromiso organizacional que se interpreta que el docente se encuentra en un método de querer superar los retos para mejorar su condición y rendimiento.

Para el objetivo específico 3: Identificar la relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los docentes

Tabla 8 Relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el Compromiso organizacional.

		Variable: Compromiso organizacional							
Dimensión:	Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Justicia interpersonal	Bajo			2	13,3	4	26,7	6	40
	Medio			3	20	1	6,7	4	40
	Alto			0	0	5	33,3	5	33,3
	Total			5	33,3	10	66,7	15	100

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

La tabla 8 describe que el 33,3 % (5) de docentes en la institución educativa San Antonio de Padua de, San Antonio existe una diferencia en evaluar a la justicia interpersonal con un alto y el compromiso organizacional durante el año 2017 que se interpreta que existen relaciones y sensibilidad social que es el grado en que los docentes deben ser tratados entre las personas del entorno. Por otro lado, es este mismo año, el 20% (3) docentes calificaron como referente el compromiso organizacional que se interpreta que no todos los docentes tienen correspondencia en la trata adecuado provocando negatividad en el ambiente laboral. Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión justicia informacional y el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 9 Relación entre la dimensión justicia informacional y el Compromiso organizacional de los docentes.

		Variable: Compromiso organizacional							
Dimensión:	Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Justicia informacional	Bajo			2	13,3	4	26,7	6	40
	Medio			3	20	6	40	9	60
	Total			5	33,3	10	66,7	15	100

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la tabla 9, se describe que el 40% (6) docentes de la institución educativa San Antonio de Padua de San Antonio existe una diferencia en evaluar como medio a la justicia organizacional y el compromiso organizacional durante el año 2017 que se interpreta que existe explicaciones procedentes acerca de las decisiones tomadas por parte de la directora con los docentes. Por otro lado, en este mismo año, el 20 % (3) docentes calificaron como medio el compromiso organizacional, en el grado alto de la dimensión de justicia informacional que se interpreta que son pocos los docentes con falta de información.

Estadística Inferencial

Hipótesis General:

H₁: La justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.

H₀: La justicia organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.

Tabla 10 Relación de la justicia organizacional con el compromiso organizacional de los docentes

Compromiso organizacional	Justicia organizacional	
	Rho	0,13
	Sig	0,688

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua

Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la tabla 10, donde se describe el valor de correlación de Spearman es 0,13 (correlación positiva débil), el valor de significación es 0.688 siendo mayor a 0,05, estos datos permiten concluir una negativa en el coeficiente de correlación entre la justicia organizacional con el compromiso organizacional, sin embargo, se accede la hipótesis nula y se refuta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específicos 1:

H₁: La dimensión de Justicia distributiva se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la unidad educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

H₀: La dimensión de Justicia distributiva no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Tabla 11 Relación de la justicia distributiva con el compromiso organizacional de los docentes

Justicia distributiva	Compromiso organizacional	
	Rho	0,032
Sig	0,525	

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la tabla 11, se describe que el valor de correlación de Spearman es 0,032 (No existe correlación alguna), el valor de significación es 0,525 mayor a 0,05, estos datos permiten concluir que no existe relación entre la justicia distributiva y compromiso organizacional en los docentes, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específicos 2

H₂: La dimensión procedimental se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

H₀: La dimensión procedimental no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Tabla 12 Relación de la justicia procedimental con el compromiso organizacional de los docentes.

Justicia procedimental	Compromiso organizacional	
	Rho	0,060
Sig	0,688	

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la tabla 12, se describe el valor de correlación de Spearman es 0,060 (No existe correlación alguna), el valor de significación es 0,688 mayor a 0,05, estos

datos permiten concluir que no existe correspondencia significativa entre la justicia procedimental y el compromiso organizacional en los docentes, por lo tanto, se reconoce la hipótesis nula y se refuta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específicos 3

H₃: La dimensión de justicia interpersonal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

H₀: La dimensión de Justicia interpersonal no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Tabla 13 Relación de la justicia interpersonal con el compromiso organizacional

Justicia interpersonal	Compromiso organizacional	
	Rho	0,001
	Sig	0,913

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua

Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se observa en la tabla 13, se describe que el valor de correlación de Spearman es 0,001 (No existe correlación alguna), el valor de significación es 0,913 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), estos datos permiten concluir que no existe relación significativa entre la justicia interpersonal y el compromiso organizacional en los docentes, en consecuencia, aceptando la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específicos 4

H₄: La dimensión de justicia informacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

H₀: La dimensión de justicia informacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, 2017.

Tabla 14 Relación de la justicia informacional con el compromiso organizacional

	Compromiso organizacional	
Justicia informacional	Rho	0,004
	Sig	0,820

Fuente: Unidad de Educación Básica San Antonio de Padua
 Elaborado por: Diana Gonzabay Morales

Análisis

Como se representa en la tabla 14, se describe que el valor de correlación de Spearman es 0,13 (No existe correlación alguna), el valor de significación es 0,820 en consecuencia es mayor a 0,05, estos datos permiten concluir que no existe relación significativa entre la justicia informacional y el compromiso organizacional en los docentes, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo General, Establecer la relación entre el compromiso y la justicia organizacional de los docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017, en referencias los autores indican que la justicia organizacional en instituciones en buen estado armonico tienen formas y practicas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo que hace que los trabajadores se sientan augusto en el lugar de trabajoen que se desenvuelven HERO (Salanova, 2018). Asi mismo explica la tabla número cinco, los resultados descriptivos de la justicia organizacional en la institucion educativa, presenta una tendencia promedio del (40%) en un grado alto al compromiso organizacional y un nivel bajo a la justicia organizacional, estos resultados se contraponen a la teoria de HERO, de que en este lugar no existe un estado armonico entre los empleados donde se gestiona el proceso de trabajo pero con circunstancia diferentes comprometidos por una u algo tra razon mas no por motivacion propia. Se puede inferir que la justicia organizacional hace referente a cuatro tipos de justicia como lo es la distributiva, la procedimental, interpersonal e informacional que en algun momento en este entorno se hace presente por las situaciones por la que ha sido atravesada o con la conducta o dignidad que han sido tratados considerando de este lugar injusto.

Con el planteamiento del objetivo 1, Determinar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y el Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, los referentes teóricos mencionan que el compromiso organizacional es la ciencia social y en particular el método científico es lo que avala un apropiado juicio del ambiente social (Rappaport, 1970). Como explica la tabla 6, los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional en la institución educativa, exhiben una tendencia promedio (40 %) en el grado alto a la dimensión justicia distributiva y medio a la variable compromiso organizacional. Estos resultados se relacionan con la postura teórica de (Rappaport, 1970), se puede inferir que el compromiso organizacional es una parte de la dogmatismo social y necesita para este fin social de la acción política ya que este crea las escenarios sociales que permiten ejercer sobre el entorno social y sobre aquellas personas apartadas que necesitan una mejor fortaleza o impulso de desarrollo de recursos psicosociales para lograr que la persona pueda integrarse o desarrollarse como cualquier otro profesional haciéndose responsable de sus obligaciones para mejorar así su correcto funcionamiento y así se asocia con sus pares dentro en la institución educativa.

Con asociación al objetivo 2, Establecer la relación entre la dimensión de la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, se presentan teóricos que mencionan que la precisión de los conceptos y práctico de estos lazos proporcionan la base de las presentaciones de acción que se administran en la mejora del funcionamiento individual o grupal (Bennet, Anderson, Cooper, Hassol, Kleinn y Roseblum, 1966) Como se muestra los resultados descriptivos de la tabla 7 en la variable compromiso organizacional en la institución educativa, presentan una tendencia del 40% con un nivel medio y la dimensión de justicia procedimental con un nivel similar a la variable. Cuyos datos contradicen la postura teórica de Hurtado, 2014, se puede inferir que los trabajadores conllevan su comportamiento sea la forma en que son tratados, permitiendo esta que los trabajadores se comprometan con la organización adoptando una conducta de ciudadanía organizacional sintiéndose a la vez satisfecho con el trabajo.

Con respecto al objetivo 3, Identificar la relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, los referentes teóricos mencionan que los niveles de potenciación consiguen alcanzar con la conducta proactiva de los miembros en la institución educativa, los procesos de fortalecimiento en el ámbito organizacional pueden conseguirse con la participación de los miembros en la toma de decisiones grupales. Como se observa en la 8, los datos característicos de la variable compromiso organizacional en la institución educativa, presentan una tendencia del 33,3 % en un nivel alto. Estos resultados contradicen la teoría de Zimmerman que en el aspecto comunitario se logran con acciones de la comunidad. Con lo que define (Hurtado, 2014) que los trabajadores deben ser bien tratados para que ellos se desenvuelva de manera altruista con la organización permitiendo en aquellos empleados confianza con el directivo y con la comunidad educativa.

Con respecto al objetivo 4, Determinar la relación entre la dimensión justicia informacional y el Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua, San Antonio, los referentes teóricos mencionan que se considera de un proceso continuo con una influencia mutua que a medida que se genere investigación se implementan nuevos conocimientos acciones que así sucesivamente se producen nuevos conocimientos Montenegro (2004). Sin embargo en la tabla 10 se muestran los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional en la institución educativa, presentan una tendencia del 40% con un grado medio Estos resultados contradicen la teoría de

Montenegro ya que no todos cumplen con este proceso de investigación y comunicación evadiendo los nuevos conocimientos con lo que define Kurt Lewin el atributo de este proceso está estrechamente ligada al presupuesto del modelo de investigación. El empowerment es de carácter investigativo con rigor científico orientada a la resolución de problemas.

V. CONCLUSIONES

1. La principal conclusión en este estudio es que la variable de compromiso organizacional se asocia o correlaciona en la variable de justicia organizacional de los docentes de la institución educativa San Antonio de Padua lo que afirma con el resultado que no existe relación alguna, tal como lo describe de la tabla 5 donde se observan los resultados p 0,688; ρ 0,13 alcanzados en base a un nivel del 40 %.
2. La dimensión de justicia distributiva se relaciona con la variable compromiso organizacional de los docentes de la organización educativa San Antonio de Padua, donde se aprecia con el resultado que no existe correlación alguna de la tabla 6 dado los valores p 0,525; ρ 0,032 alcanzados en base a ello se establece un nivel del 40%.
3. La dimensión de justicia procedimental se relaciona con la variable compromiso organizacional de los docentes de la unidad educativa San Antonio de Padua, sosteniendo que el resultado indica que no existe correlación alguna de la tabla 7 dado los valores p 0,688; ρ 0,060 alcanzados en base a un nivel del 40%.
4. La dimensión de justicia interpersonal se relaciona con la variable compromiso organizacional de los docentes de la organización educativa San Antonio de Padua, donde se aprecia con el resultado que no existe correlación alguna, tal como se describe en la tabla 8 cuyos resultados son p 0,913; ρ 0,001 alcanzan en base a un nivel del 33,3 %.
5. La dimensión de justicia informacional se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la organización educativa San Antonio de Padua, tal como se confirma el resultado que no existe correlación alguna de la tabla 9 dado los valores p ,0820; ρ 0,004 alcanzados en base a un nivel del 40%.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** La Unidad Educativa San Antonio de Padua, mediante las autoridades directivas, deben motivar a sus empleados a participar activamente creando en el ambiente laboral competencia personal que es considerada positiva llevando a la practica el compromiso afectivo entre docentes y de docentes a directora, implantando las normas y leyes que contenga la institución de forma equitativa para una mejor conformidad entre personal docente, y así conseguir el compromiso de continuidad pero de forma voluntaria porque el docente lo desee mas no obligación o falta de trabajo en otra institución.
- 2.** Las autoridades de la Escuela, deben aprender a utilizar el valor del poder sin caer en abuso ya que la influencia y la autoridad son los elementos esenciales para el administrador la autoridad debe saber cuándo se puede delegar y como se lo debe hacer, también se debe analizar las tareas a delegar y a quien se va a delegar dichas funciones porque se retoma la idea mutua entre los diferentes niveles individual y organizacional comunitario, con el objetivo del fortalecimiento de la capacidad y habilidad de dirigir, porque en un determinado nivel se relaciona directamente con el potencial fortalecedor en otro nivel.
- 3.** Los directivos de la Escuela San Antonio de Padua” San Antonio deben mejorar el vínculo individual y grupal haciendo referencia a lo conceptual y experimental basados en los programas de acción por parte de los superiores, esto despertara interés y entusiasmo en el ambiente de trabajo quedando los docentes satisfechos y comprometidos con sus obligaciones.
- 4.** Los directivos de la Escuela San Antonio de Padua, deben fortalecer la participación de los miembros que forman parte de la entidad educativa donde cooperen todos dando importancia al trabajo en equipo y brindando la apertura a la cooperación en la toma de decisiones. Por otra parte, se recomienda tener un buen trato hacia los docentes para no herir la sensibilidad, respeto y dignidad.
- 5.** El directivo de la Escuela, debe realizar reuniones y círculos de estudios constantes para mantener la comunicación entre los docentes cumpliendo con uno de los procesos que es impartir y brindar información (Montenegro 2004). Dando a conocer los procesos y acciones que a realizarse en caso contrario esta puede afectar a la institución por la falta de comunicación.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a. ed.). Trujillo, Perú.
- Bisquerra, A. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Universidad de Barcelona.
- Blanco, A., Alonso, E., & Rodríguez, J. (2007). *Intervención psicosocial*. Madrid: Pearson Educación.
- Buelga, S. (2007). *El empowerment: la potenciación del bienestar desde la psicología comunitaria*. Obtenido de https://www.uv.es/lisis/sofia/sofia_empower.pdf
- Chávarry, A. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Del Olmo, R. (21 de marzo de 2012). *Prisma X.O*. Obtenido de Teoría de la Justicia Organizacional: <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justicia-organizacional/>
- E - Voluntas. (23 de junio de 2015). *Archivo de la categoría: Historia de psicología comunitaria*. Obtenido de <https://evoluntas.wordpress.com/category/historia-de-psicologia-comunitaria/>
- Espinoza, R. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho-2017*. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo.
- Facultad de Psicología. (noviembre de 2013). *Sedici Pepsitorio institucional de la UNLP*. Obtenido de Memorias del IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología: conocimiento y práctica profesional: perspectivas y problemáticas actuales.: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45291>
- Gil , M. (2007). *Psicología social: un compromiso aplicado a la salud*. España: Línea 2015, S L.
- Hernández , S., Fernández, C., & Batista, P. (2009). *Metodología de la investigación. 4 ed.* México: McGraw - Hill. Obtenido de <http://blog.uca.edu.ni/raimundo/2009/10/15/la-etica-en-la-investigacion/>
- Hernández Sampieri, R. /. (2014). *Metodología de la Investgación* (Décima ed.). (MGH, Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

- Hidrovo, C., & Naranjo Katia. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>
- Hombrados, M., & Gómez, L. (2001). *Intervención Psicosocial*. Obtenido de Potenciación en la intervención comunitaria: www.redalyc.org/pdf/1798/179818298005.pdf
- Hurtado, L. (enero de 2014). *Relación entre la Percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción y Compromiso Organizacional de Docentes de una Universidad Privada de Bogota*. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACION%20ALM%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- Iglesias, E. (octubre de 2013). *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/294/Tesis%20de%20doctorado%20en%20Educaci%C3%B3n%20de%20Enoc%20Iglesias%20Ortega.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). *Desafíos de la educación*. Obtenido de Un pasado aún presente en la administración escolar: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>
- López, B. (2016). *Compromiso laboral y su relación con el clima de la Municipalidad Distrital de Victor Larco-Trujillo*. Trujillo-Perú: Editorial Copyright.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones.
- Metas Educativas 2021. (11 de agosto de 2009). *La Educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. Obtenido de La cuestión docente: <http://www.oei.es/historico/metas2021/forodocentes.htm>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). *Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones*. Obtenido de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/428/407>
- Musitu, G., Buelga, S., Vera, A., Ávila, M., & Arango, C. (2009). *Psicología social comunitaria*. México: Trillas.

- Ochoa , G., Herrero , J., Cantera , L., & Montenegro Marisela. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Barcelona : UOC.
- Pita, G. (2012). *Desarrollo organizacional comunitario y compromiso socio educativo*.
Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20274>
- Rodríguez , R., & Salanova, M. (11 de febrero de 2013). *Justicia Organizacional, el engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora*. Obtenido de revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/4431/8738
- Rodríguez , R., Martínez , R., & Salanova, M. (marzo de 2014). *Justicia Organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organiacional: una combinación ganadora*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a12.pdf>
- Romero, P. (2017). *Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Sánchez, A. (2002). *Psicología social aplicada. Teoría, Método y Práctica*. Madrid: Pearson Educación.S.A.
- Thomas, W. (2005). *Key words: social definition of situation, Thomas' prophecy, theorem of Thomas*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Teorema_de_Thomas
- Vaamonde, J. (diciembre de 2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/267982332_El_sexismo_en_el_lugar_de_trabajo_a_la_luz_de_los_valores_personales_y_de_las_percepciones_de_justicia_organizaciona
- Zamora, G. (septiembre de 2009). *Revista Latinoamericana de Psicología*. Obtenido de *Compromisos organizacionales de los profesores y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas.:* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005

ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN:

El cuestionario tiene como objetivo conocer su sentir sobre el compromiso organizacional que se da en su establecimiento educativo. Dicha encuesta es de forma anónima por lo que se solicita responda las preguntas con la sinceridad del caso.

II. DATOS GENERALES:

Marcar con una X su respuesta.

Sexo	Masculino		Femenino		
Edad	De 20 a 34		De 35 a 49		De 50 a más
Grado o nivel de estudios	Secundaria	<input type="checkbox"/>		Magister	<input type="checkbox"/>
	Licenciado/a	<input type="checkbox"/>		Doctor	<input type="checkbox"/>
Condición Laboral	Contrato			nombramiento	
Tiempo de servicios	De 1 a 10 años		De 11 a 20 años		De 21 a más años
Cargo que desempeña	Docente			Directivo	
					Administrativo

III. INDICADORES

A continuación, se presentan 18 ítems los cuales deberá responder con una (X) la respuesta que considere correcta.

- | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------|
| 1. Muy en desacuerdo. | 2. En desacuerdo. | 3. indeciso |
| 4. De acuerdo | 5. Muy de acuerdo | |

N ^o	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	No me siento parte de la familia del programa en la institución educativa.					
2	Me siento emocionalmente ligado a la institución educativa					
3	El trabajo para la institución educativa tiene un gran significado para mí					
4	Siento un gran sentido de pertenencia hacia la institución educativa					
5	Sería feliz si trabajara para la institución educativa toda mi vida hasta la jubilación.					
6	Realmente siento que los problemas de la institución educativa son también los míos.					
Compromiso de continuidad						
7	Sería para mí muy difícil dejar la institución educativa en este momento, aunque realmente lo deseara.					
8	Mi vida sería afectada si decidiera que quiero dejar la institución educativa ahora.					
9	No representaría ningún costo económico para mí el abandonar la institución educativa ahora.					
10	Realmente, el trabajo para la institución educativa en este momento representaría más una necesidad económica que un deseo sincero.					
11	Una de las pocas consecuencias sería al dejar la institución educativa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.					
12	Una de las razones por las que continúo trabajando para la institución educativa es que al abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí.					
Compromiso normativo						
13	No siento ninguna obligación para permanecer en la institución educativa.					
14	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la institución educativa ahora.					
15	Me sentiría culpable si abandonará la institución educativa ahora.					
16	La institución educativa merece toda mi lealtad.					
17	Sería un error dejar la institución educativa en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que la dirige.					
18	Le debo mucho a la institución educativa.					

FICHA TÉCNICA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el Compromiso Organizacional.
2. **AUTOR** : (Meyer y Allen)

3. **FECHA** : 1994
4. **ADAPTACIÓN** : Gonzabay Morales, Diana Alexandra.
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del Compromiso Organizacional en sus dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo de los docentes de la institución educativa, “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la institución educativa, “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente.
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 18
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 1. **Compromiso afectivo: 06 ítems**
 - Vínculo emocional: Lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia Distribución sistemática de carga y responsabilidades: 1, 2, 3, 4, 5, 6
 2. **Compromiso de continuidad : 06 ítems**
 - Reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización.:7, 8, 9, 10, 11, 12
 3. **Compromiso normativo : 06 ítems**
 - Expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización: 13, 14, 15, 16, 17,18

Total de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>
1	Bajo	
2	Medio	
3	Alto	

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>1.Compromiso afectivo:</i>		<i>2.Compromiso de continuidad:</i>		<i>3.Compromiso normativo:</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo	0	10	0	10	0	10
Medio	11	20	11	20	11	20
Alto	21	30	21	30	21	30

Anexo 2 Base de datos

Base de datos
Variable: Compromiso Organizacional

N° ITEMS N° ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	4	4	2	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2
3	4	4	5	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3
4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3
5	4	4	5	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3
6	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	6	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	3	3
14	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Padua”

Anexo 3 Análisis de fiabilidad de Compromiso Organizacional

Variable: Compromiso organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	18

Estadísticos total-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 se elimina el elemento
VAR00001	59,4000	39,829	,789	,769
VAR00002	59,6000	36,971	,819	,755
VAR00003	59,3333	40,524	,497	,778
VAR00004	59,6000	40,829	,580	,777
VAR00005	59,9333	36,781	,803	,755
VAR00006	60,0000	34,000	,818	,744
VAR00007	59,4667	39,124	,454	,778
VAR00008	59,2000	39,886	,732	,770
VAR00009	62,0667	52,638	-,707	,849
VAR00010	62,0000	52,429	-,704	,847
VAR00011	62,0000	52,429	-,704	,847
VAR00012	59,5333	38,838	,826	,763
VAR00013	62,2667	51,495	-,760	,839
VAR00014	59,6000	37,829	,716	,762
VAR00015	59,8000	33,029	,912	,735
VAR00016	59,7333	35,781	,948	,745
VAR00017	60,0667	31,495	,913	,730
VAR00018	59,8667	36,124	,724	,756

	educativa ahora			X	
9	No representaría ningún costo económico para mí el abandonar la institución educativa ahora	X			
10	Realmente, el trabajo para la institución educativa en este momento representaría más una necesidad económica que un deseo sincero		X		
11	Una de las pocas consecuencias sería al dejar la institución educativa sería la falta de otras alternativas donde trabajar		X		
12	Una de las razones por las que continúo trabajando para la institución educativa es que al abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí				X
Compromiso normativo					
13	No siento ninguna obligación para permanecer en la institución educativa		X		
14	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la institución educativa ahora				X
15	Me sentiría culpable si abandonaré la institución educativa ahora				X
16	La institución educativa merece toda mi lealtad				X
17	Sería un error dejar la institución educativa en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que la dirige				X
18	Le debo mucho a la institución educativa				X

Anexo 5 Encuesta 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN:

El cuestionario tiene como objetivo conocer su sentir sobre justicia organizacional que se da en su establecimiento educativo. Dicha encuesta es de forma anónima por lo que se solicita responder las preguntas con la sinceridad del caso.

II. DATOS GENERALES:

Marcar con una X su respuesta.

Sexo	Masculino		Femenino	
Edad	De 20 a 34		De 35 a 49	De 50 a más
Grado o nivel de estudios	Secundaria		Magister	
	Licenciado/a		Doctor	
Condición Laboral	Contrato		Nombramiento	
Tiempo de servicios	De 1 a 10 años		De 11 a 20 años	De 21 a más años
Cargo que desempeña	Docente		Directivo	Administrativo

III. INDICADORES

A continuación se presentan 20 Preguntas las cuales deberá responder con una (X) la respuesta que considere justo e injusto en alguna medida.

- | | | |
|--------------------|------------------|------------------|
| 1. Siempre. | 2. Casi siempre. | 3. Algunas veces |
| 4. Muy pocas veces | 5. Nunca | |

Nº	En qué medida	1	2	3	4	5
Justicia distributiva						
1	¿Los resultados alcanzados por usted, reflejan el esfuerzo que Ud. pone en su trabajo?					
2	¿Su jefe lo trata a Ud. con respeto?					
3	¿Las normas y procedimientos en su institución educativa han sido aplicadas en forma consistentes?					
4	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones procedimientos en la institución educativa?					
Justicia procedimental						
5	¿Ha podido Ud. apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en la institución educativa?					
6	¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con Ud. en los momentos oportunos?					
7	¿Ha podido usted expresar, al interior de su establecimiento, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?					
8	¿Se justifican los resultados que Ud. obtiene, considerando su desempeño?					
9	¿Las normas y procedimientos que se aplican en la institución educativa se fundamentan en valores éticos y morales?					
10	¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?					
11	¿Ha tenido Ud. influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?					
Justicia interpersonal						
12	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?					
13	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					
14	¿Su jefe lo trata a Ud. con cortesía?					
15	¿Su jefe lo trata a Ud. con dignidad?					
16	¿Las normas y procedimientos aplicados a la institución educativa se basan en información correcta?					
17	¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?					
18	¿Los resultados que Ud. obtiene reflejan la contribución que Ud. hace a la institución educativa?					
19	¿Las normas y procedimientos aplicados en la institución educativa son justos?					
20	¿La Persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuando se comunica con Ud.?					

Anexo 6 Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL.

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la Justicia Organizacional.
2. **AUTOR** : (Colquitt)
3. **FECHA** : 2001
4. **ADAPTACIÓN** : Gonzabay Morales, Diana Alexandra.
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la Justicia Organizacional en sus dimensiones: Justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional de los docentes de la institución educativa, “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la institución educativa, “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente.
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 20
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 4. **Justicia distributiva: 04 ítems**
 - Procedimientos justos : 1, 2, 3, 4
 5. **Justicia procedimental: 07 ítems**
 - Evaluación del desempeño :5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
 6. **Justicia interpersonal : 04 ítems**
 - El trato y la relación con el jefe inmediato: 12, 13, 14, 15
 7. **Justicia informacional: 05 ítems**
 - Satisfacción y Compromiso: 16, 17, 18, 19, 20

Total de ítems: 20

14. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>1.Justicia distributiva:</i>		<i>2.Justicia procedimental:</i>		<i>3.Justicia interpersonal:</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo	0	7	0	12	0	7
Medio	8	13	13	23	8	13
Alto	14	20	24	35	14	20

Anexo 7 Resultados variable Justicia Organizacional

Variable: Justicia Organizacional

N° ÍTEMS \ N° ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	3	2	4	4	4	1	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4
2	1	3	3	4	3	4	4	2	2	1	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	1	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4
7	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4
10	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4
13	2	3	2	3	2	4	4	3	1	3	1	3	4	3	3	4	2	4	3	3
14	2	4	2	3	2	4	3	4	1	2	1	3	3	4	3	4	2	3	3	4
15	2	3	2	3	2	4	4	4	1	2	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Padua”

Anexo 8 Análisis de Fiabilidad de Justicia Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,953	,931	20

Estadísticos total-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 Cron Bach si se elimina el elemento
VAR00001	43,6667	255,095	,415	,954
VAR00002	43,0000	237,857	,785	,950
VAR00003	42,9333	240,352	,813	,950
VAR00004	42,6000	249,543	,510	,953
VAR00005	42,8667	234,124	,808	,950
VAR00006	42,4000	218,257	,975	,946
VAR00007	42,5333	221,695	,954	,947
VAR00008	43,0000	261,000	,005	,959
VAR00009	43,2667	267,638	-,424	,959
VAR00010	43,4667	269,552	-,380	,960
VAR00011	42,8667	257,124	,175	,957
VAR00012	42,4000	222,400	,944	,947
VAR00013	42,4000	222,543	,940	,947
VAR00014	42,7333	227,067	,949	,947
VAR00015	42,6000	223,971	,934	,947
VAR00016	42,9333	232,495	,778	,950
VAR00017	42,6667	225,810	,812	,949
VAR00018	42,8667	230,838	,859	,949
VAR00019	42,6000	223,971	,934	,947
VAR00020	42,4667	220,552	,948	,947

Anexo 9 Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: COMPROMISO Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO				
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Compromiso organizacional</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Es considerado como un constructo psicológico multidimensional en tres momentos como: vínculo emocional, reconocimiento de los costos asociados a no dejar la organización y obligación percibida de permanecer con la organización. Meyer y Allen (1988)</p>	<p>Compromiso afectivo Se define al compromiso afectivo como un fuerte vínculo emocional que tienen los trabajadores y que se identifican con sus valores y metas hacia el lugar de trabajo, teniendo un sentimiento de permanencia propia de quedarse voluntariamente promovido por la sensación de confort y capacidad personal. Meyer y Allen. (1988). Según Rousseau y Aube considera que este vínculo afectivo se debe aumentar en los inspectores ya que de parte de ellos influenciaría mucho en el apoyo ya que de este dependen los efectos sobre el compromiso de aquellos trabajadores. Meyer y Allen (1988).</p>	<p>Vínculo emocional: > Lealtad > Afecto > Calor > Apego y Pertenencia</p>	Ítem 1.No me siento parte de la familia del programa en la institución educativa									X		X		X					
			Ítem 2.Me siento emocionalmente ligado a la institución educativa												X		X		X		
			Ítem 3.El trabajo para la institución educativa tiene un gran significado para mí												X		X		X		
			Ítem 4.Siento un gran sentido de pertenencia hacia la institución educativa												X		X		X		
			Ítem 5.Sería feliz si trabajara para la institución educativa toda mi vida hasta la jubilación												X		X		X		
			Ítem 6.Realmente siento que los problemas de la institución educativa son también los míos												X		X		X		
	<p>Compromiso de continuidad Se define como el reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización ya que aquellos empleados sienten un compromiso fuerte en dejar la organización por la falta de</p>	<p>Expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización.</p>	Ítem 7.Sería para mí muy difícil dejar la institución educativa en este momento, aunque realmente lo deseara											X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para medir el compromiso organizacional

OBJETIVO: Conocer de manera individual el nivel del compromiso organizacional en sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y normativo en docentes de una Institución Educativa "Coronel Olmedo Alfaro", San Vicente, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Coronel Olmedo Alfaro"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para medir la justicia organizacional

OBJETIVO: Conocer de manera individual el nivel de la justicia organizacional en sus dimensiones justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional en docentes de una Institución Educativa "Coronel Olmedo Alfaro", San Vicente, 2017.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Coronel Olmedo Alfaro"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 10 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: COMPROMISO Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera el compromiso se relaciona con la justicia organizacional en docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017?	Establecer la relación entre el compromiso y la justicia organizacional en docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017.	La justicia organizacional se relaciona significativamente con la organización en docentes de una institución educativa “San Antonio de Padua”, San Antonio, 2017	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Vínculo emocional: ➤ Lealtad ➤ Afecto ➤ Calor ➤ Apego y Pertenencia	Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional
				Compromiso de continuidad	Reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización.	
				Compromiso normativo.	Expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización.	
¿De qué manera la dimensión de justicia distributiva se relaciona con el compromiso organizacional en docentes?	Determinar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y el Compromiso organizacional en docentes.	La dimensión de Justicia distributiva se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docente.	JUSTICIA ORGANIZACIONAL	Justicia distributiva	Procedimientos justos	Cuestionario para evaluar la justicia organizacional
				Justicia procedimental		
¿En qué medida la dimensión de justicia procedimental se relaciona con el	Establecer la relación entre la dimensión de la justicia	La dimensión procedimental se relaciona significativamente				

compromiso organizacional en docentes?	procedimental y el compromiso organizacional en docentes.	con el compromiso organizacional en docentes			Evaluación del desempeño	
¿Cómo la dimensión de justicia interpersonal se relaciona con el compromiso organizacional en docentes?	Identificar la relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el compromiso organizacional en docentes.	La dimensión de Justicia interpersonal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes.		Justicia interpersonal	El trato y la relación con el jefe inmediato	
¿De qué manera la dimensión informativa se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes?	Determinar la relación entre la dimensión justicia distributiva y el compromiso organizacional en	La dimensión de justicia informativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en docentes		Justicia informativa	Satisfacción y Compromiso	

Anexo 11 Documentos

San Antonio, lunes 14 de Agosto del 2017.

Msc. Balón Laínez, Fresia.

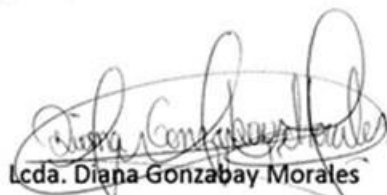
Directora de la Institución Educativa "San Antonio de Padua"

De mis consideraciones.-

Yo **Diana Alexandra Gonzabay Morales**, con cedula de identidad **N°0923687404**, estudiante de **Maestría en Administración Educativa** de la **Universidad Cesar Vallejo** de la ciudad de **Tumbes "Perú"** solicito en su despacho la autorización y facilidad para realizar la prueba piloto para evaluar la validez y fiabilidad de los instrumentos de la investigación del tema de la tesis **Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa**.

Sin otro particular, me suscribo de Ud. Muy agradecida.

Atentamente,



Lcda. Diana Gonzabay Morales
C.I.0923687404



Escuela de Educación Básica
"SAN ANTONIO DE PADUA"
MANGLARALTO – SAN ANTONIO – SANTA ELENA
AÑO LECTIVO 2017 – 2018
esc_vicenterocafuerte@hotmail.com - Telf. 0967010631



San Antonio, 10 de Octubre del 2017

Lic.
DIANA ALEXANDRA GONZABAY MORALES.
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
TUMBES – PERU.

De mis consideraciones:

Contestando a su petición, sobre el desarrollo y ejecución de la encuesta, dirigida a docentes, para su tema de tesis **"COMPROMISO Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2017"** previo a la obtención del título de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.**

Doy por aceptado la petición sobre la encuesta dirigida a los docentes de la institución educativa, que será de beneficio para todos.

Estamos siempre a disposición ayudando a cristalizar los ideales de los profesionales en la Educación.

Msc. Fresia Balón Láinez.
C.I.09



Anexo 12 Fotografías



Anexo 13 Acta de aprobación de originalidad de Tesis.

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

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017 de la estudiante Gonzabay Morales, Diana Alexandra constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 25 de Noviembre de 2019


.....
Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Anexo 14 Pantallazo del informe de Turnitin.

The screenshot shows a Turnitin report in Feedback Studio. The document being checked is titled "BONZABAY_MORALES_DIANA_ALEXANDRA.docx". The report displays a similarity score of 24%. The document content includes the following text:

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Carrera de Maestría en Educación en docencia de una institución educativa, San
Luis, 2017.

TEMAS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en la Administración de la Educación


AUTORA:
Dra. Conchay Morales, Thais Alvarado (ORCID: 0009-0001-1443-0453)

ASIGNA:
Dra. Raymunda Salazar, L. Rosa Ivonne (ORCID: 0009-0002-6335-4711)

The right sidebar shows the "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) with a total of 24%. The top five matches are:

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universida...	15 %
2	www.uce.es	3 %
3	repositorio.uce.edu.pe	2 %
4	www.readbag.com	1 %
5	revistas.javeriana.edu.co	1 %

Anexo 16 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Diana Alexandra Gonzabay Morales

INFORME TITULADO:


Compromiso y justicia organizacional en directores de una institución educativa, San Antonio, 2017

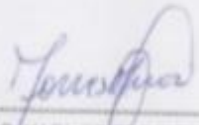
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestría en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: *17 de Febrero de 2019*

NOTA O MENCIÓN: *por unanimidad.*





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