



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Justicia Organizacional en los docentes de una Unidad Educativa,
Puyango, 2019

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

AUTOR:

Br. Dany Eduardo Carrión Vélez (ORCID: 0000-0003-2950-8337)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

A esa energía suprema llamada Dios, que siempre guía e ilumina el camino de los soñadores, a aquella mujer especial, mi motor y mi esencia, a mis hijos razón indiscutible de mi vida.

A todos quienes formaron y forman parte de este sueño, de esta meta, de esta quimera.

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de la Universidad “Cesar Vallejo”, por saber alimentar y fortalecer el conocimiento, de manera especial a la Dr. Liliana Espinoza, guía y luz en este proceso de formación profesional.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Carrión Vélez Dany Eduardo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula No 1104559099, con el proyecto de tesis titulado **Justicia organizacional en los docentes de una unidad educativa, Puyango 2019.**

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Cédula N° 1104559099

Piura, 5 de enero de 2020.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y diseño de investigación.	16
2.2 Operacionalización de la variable	17
2.3 Población, muestra y muestreo.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos.....	22
III.RESULTADOS	23
IV.DISCUSIÓN	28
V.CONCLUSIONES	33
VI.RECOMENDACIONES	34
VII.REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla N° 1: Población	21
Tabla N° 2: Muestra.....	22
Tabla N°3: Justicia organizacional.....	23
Tabla N°4: Nivel de justicia procedimental.....	28
Tabla N°5: Nivel de justicia distributiva	29
Tabla N°6: Nivel de justicia interpersonal	30
Tabla N°7: Nivel de justicia nformacional.....	31

Índice de figuras

Figura N°1: Toma de la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa.....	51
Figura N°2: Solicitud de permiso en la Institución.....	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo título es “Justicia Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”, Puyango, 2019” se planteó como objetivo conocer el nivel de percepción de los docentes respecto a la variable Justicia Organizacional. El diseño de la investigación se inscribe dentro del modelo no experimental, descriptivo simple, pues su característica principal es la existencia de una sola variable de investigación, la población objeto de estudio estuvo compuesta por los 29 docentes que laboran en la unidad educativa, para la validación del instrumento con el cual se recogió la información, participaron tres expertos: Doctora, Liliana Invone Espinoza; Doctora, Betty Amparito Ludeña Guaycha y Magister, Dorinda Esmeralda León León. De la misma forma para establecer la confiabilidad del instrumento de medida de la variable, se realizó la evaluación Alfa de Cronbach, ejecutada mediante el software IBM SPSS, obteniendo un resultado de 0,920, que equivale a un grado de excelente confiabilidad.

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación revelan que los docentes de la entidad educativa tienen una percepción regular de la dimensión justicia informacional, entre tanto las tres dimensiones restantes: Justicia distributiva, procedimental e interpersonal son percibidas en un nivel de eficiencia. Esta investigación concluye afirmando que los docentes tienen una percepción de eficiencia sobre la variable justicia organizacional.

Palabras clave: Justicia organizacional, desempeño, información, trabajo.

ABSTRACT

The present research work entitled “Organizational Justice in the teachers of the Missional Treasury Educational Unit “Gran Colombia”, Puyango, 2019” was aimed at determining the level of teachers' perception regarding the variable Organizational Justice.

The research design is inscribed within the non-experimental, simple descriptive model, since its main characteristic is the existence of a single research variable; the population under study was made up of the 29 teachers who work in the educational unit, for the validation of the instrument with which the information was collected, three experts participated: Doctor, Liliana Invone Espinoza; Doctor, Betty Amparito Ludeña Guaycha and Magister, Dorinda Esmeralda León León. In the same way, to establish the reliability of the variable measurement instrument, after applying a pilot test, the Cronbach's Alpha evaluation was performed, carried out using the IBM SPSS software, obtaining a result of 0.920, which is equivalent to one degree. excellent reliability.

The results obtained in the present research work reveal that the teachers of the educational institution have a regular perception of the informational justice dimension, meanwhile the three remaining dimensions: Distributive, procedural and interpersonal justice are perceived at an efficiency level, by What this research concludes by affirming that teachers have a perception of efficiency on the variable organizational justice.

Keywords: Organizational justice, performance, information, work.

I. INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios sociales han provocado que se genere una serie de investigaciones enfocadas a estudiar el comportamiento de las instituciones y, por ende, de su funcionamiento. Las empresas han puesto su mirada en la importancia de mantener un talento humano eficiente y comprometido que responda a los objetivos y necesidades institucionales, durante largo tiempo se han discutido temas como la organización, el ambiente laboral, y su relación con los buenos resultados obtenidos por las empresas (Adams, 1965).

Adams postula la importancia que tiene para los individuos la percepción de reciprocidad por parte de la empresa con respecto al trabajo que ejecutan, y dentro del desarrollo de su teoría establece una ecuación que equipara los resultados percibidos en el trabajo y su apreciación de aporte a este trabajo, comparando el resultado personal con el de sus pares, de esto se infiere que si los resultados son positivos el individuo siente una satisfacción personal, provocando así que el empleado sienta mayor compromiso para desarrollar las actividades encargadas incidiendo de forma positiva en el resultados que obtiene la organización.

Podemos afirmar entonces que la importancia de percepción de equidad dentro del desarrollo de las labores de una organización juega un papel preponderante, pues su influencia va a recaer en el desarrollo correcto y eficaz de las actividades de la empresa y como tal esta percepción genera incidencia directa en los resultados que obtenga la entidad en base a los objetivos que se plantee para la ejecución de sus diligencias.

Al referirse a justicia organizacional, Greenberg (1987) la identifica como las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es correcto dentro del ámbito laboral. La percepción de justicia tiene una repercusión importante en el ambiente laboral y en los resultados que persigue alcanzar la entidad.

Para Greenberg (1987) existe un abanico de percepciones de justicia de los trabajadores, que están relacionadas directamente con su desempeño

laboral y que tienen su base en la teoría de equidad y en las teorías de la justicia social, afirma que la percepción de equidad es algo subjetivo, pues se constituyen como una forma de analizar la realidad por parte de los trabajadores. A decir de este autor los empleados se encuentran realizando comparaciones constantes sobre las actitudes, esfuerzos, acciones y recompensas que reciben de la entidad y que se relacionan de forma directa con el desarrollo de sus funciones dentro de la organización, por lo que afirma que es muy importante para una empresa generar esa percepción de equidad constantemente, pues, si los trabajadores sienten que existe justicia en desarrollo de sus funciones, esto lleva a generar un mayor compromiso del individuo con la entidad y por lo tanto lo lleva a entregar mayor esfuerzo y generar mejores resultados para la empresa.

Entre tanto, Niehoff y Moorman (1993) entiende a la justicia organizacional como aquellas actividades encaminadas a fortalecer la responsabilidad de los trabajadores con la empresa, para alcanzar ese compromiso es necesario lograr percepciones de igualdad en la asignación de las actividades y su relación estrecha con los reconocimientos obtenidos por el trabajo ejecutado. Estos autores afirman que los factores que forman parte de la justicia organizacional, están relacionados a las percepciones de distribución de las labores y las recompensas, a la ejecución de procedimientos éticos y correctos para el desarrollo de las actividades y las relaciones interpersonales existentes entre los entes que forman parte de la organización.

Es necesario entonces buscar que los trabajadores tengan una percepción de justicia en la distribución de sus actividades, puesto que los empleados se encuentra evaluando constantemente las actividades que les toca realizar y las compara con sus pares semejantes, luego el análisis alcanza otro nivel, donde se cotejan los premios o las retribuciones recibidas por el trabajo realizado; otro aspecto importante mencionado por estos autores, es la percepción de justicia en la aplicación ética y equitativa de los procedimientos que rigen el normal desarrollo institucional, los empleados deben percibir

equidad en el trato, lo que implica la aplicación horizontal de los premios y de las sanciones que suscitan en el desarrollo diario de las actividades de la entidad. Las relaciones interpersonales es otro factor preponderante en la percepción de equidad dentro de una empresa, y se constituyen quizás en el elemento más importante, puesto que los trabajadores necesitan relacionarse de forma adecuada entre sí, lo que lleva a poder cumplir de forma coordinada y ordena las acciones que se desarrollan dentro de la entidad.

En los últimos años se han realizado estudios en países sur americanos, que arrojaron como resultado las características del comportamiento de los trabajadores dentro las instituciones en las que realizan sus labores. Un estudio realizado por Chávarry (2017), logro establecer que el compromiso del empleado, inicia desde una percepción mínima de justicia, lo que incide en su motivación, en su desempeño laboral en sus actitudes y sus comportamientos frente a las labores encargadas, de ahí se desprende entonces la importancia de la percepción de objetividad y justicia dentro de una institución.

El trabajo de investigación construido por Hurtado (2014) pudo establecer una correlación muy estrecha entre la justicia organizacional y el desempeño laboral, donde quedo en evidencia que la percepción de justicia distributiva fue alta, y que por esta razón también se obtuvieron índices elevados en el desempeño laboral, entendiendo entonces en esta realidad la importancia que juega la percepción de justicia organizacional para el normal desempeño de los procesos institucionales.

Estudios realizados en Norte América afirman que el comportamiento de los empleados dentro de una empresa depende muchos factores, sociales, económicos e incluso políticos, pero sobresale la importancia de la organización y la percepción de igualdad de los trabajadores, con respecto a sus actividades laborales (Colquitt, 2001).

En el ámbito nacional, el estudio de investigación construido por Hidrovo y Naranajo (2016), llegó a establecer un nivel de correlación importante entre

la percepción de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional, concluyendo así que la percepción de justicia y equidad que existe en los trabajadores de las entidades tiene una repercusión directa la ejecución de las tareas asignadas.

Así mismo en el ámbito nacional Quezada (2016) logró establecer una correlación positiva entre la gestión administrativa y la percepción de justicia organizacional, quedando en evidencia entonces que los individuos necesitan ser dirigidos de forma eficiente, para lograr niveles de percepción de equidad elevados, siendo este uno de los requisitos indispensables para que las instituciones puedan cumplir con sus objetivos en el corto y largo plazo.

En el cantón Puyango no existen estudios realizados sobre la percepción de justicia organizacional en las instituciones educativas, sin embargo, en la realidad local no se cuenta con rectores que tengan el perfil adecuado para ejercer sus funciones, lo que conlleva a su vez a la existencia de complicaciones en la administración de las unidades educativas, donde los docentes no están de acuerdo con su directivo, y a más de ello, directivos que tienen la resistencia de los padres de familia e incluso de los mismos estudiantes, pero a pesar de esto, por cuestiones políticas se mantienen en el puesto. En la localidad existen tres unidades educativas, en las cuales el 90% de sus directivos no cuenta con el perfil idóneo para ejercer sus funciones, por este motivo se puede evidenciar el descontento de la comunidad educativa. Si analizamos más allá del perfil del directivo, podemos afirmar que las percepciones de equidad sobre las decisiones administrativas son mínimas, esto es el resultado de los malos procesos administrativos realizados dentro de estas entidades de educación.

La Unidad Educativa Fiscomisional “Gran Colombia” es una institución que cuenta con una planta docente de 29 profesionales, donde se puede evidenciar un descontento profundo con las decisiones administrativas tomadas por la máxima autoridad, y por lo tanto, es claro que las percepciones de justicia organizacional son casi nulas, es necesario entonces aplicar un procedimiento

adecuado para indagar y establecer cuales son los elementos que afectan el normal desarrollo institucional de este centro de formación.

Los problemas que afectan a esta entidad educativa inciden no solo en el normal desarrollo de las actividades docentes sino también en la calidad de educación que reciben los estudiantes, razón por la cual es necesario establecer líneas de intervención para mitigar los efectos de las acciones administrativas y la percepción negativa de equidad dentro de la institución. La planificación de las instituciones educativas, está basada en objetivos que se fijan en el corto y largo plazo, razón por la cual podemos afirmar, que si no se realiza una intervención inmediata se avizoran problemas administrativos graves, causados por la mala administración de la institución educativa.

Las percepciones de justicia organizacional responden directamente al modelo administrativo institucional Quezada (2016), razón por la cual, al realizar una intervención y buscar cambios profundos en el modelo de gestión administrativa de la entidad, se podrá entonces incidir de manera positiva en la percepción de equidad que tienen los docentes del establecimiento educativo, logrando de esta forma mejorar el nivel de cumplimiento de objetivos en el largo y corto plazo. Con lo expuesto anteriormente podríamos afirmar que, la justicia organizacional en la Unidad Educativa Fiscomisional “Gran Colombia”, está determinada por las percepciones de equidad que tienen los docentes, dentro de la ejecución de sus tareas profesionales.

Respecto a los trabajos previos que se ubican en el nivel internacional podemos mencionar a los siguientes:

Chávarry (2017) quien en su trabajo para la obtención del grado de Maestro en gestión pública “Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017”, sustentado en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, utilizó un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental correlacional, trabajó con una muestra de 59

funcionarios, el objetivo planteado fue determinar la relación que existente entre la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos, para realizar la medición de la justicia organizacional utilizó la escala de (Colquitt, 2001), la que permitió establecer los niveles de percepción de cada una de las dimensiones de la variable, como son: la percepción de justicia distributiva, procedimental, informacional e interpersonal. Los resultados afirmaron que la percepción de justicia organizacional en un 38,78% de la población estudiada es alta, mientras que en el 61,22% la percepción es baja en su centro de labores. En este trabajo se encontró también una relación positiva entre las variables, es decir, a mayor percepción de justicia organizacional, mayor es el grado de compromiso laboral, que son resultados similares encontrados en otras investigaciones.

En la dimensión justicia informacional y su correlación con el compromiso laboral se puede apreciar que el 38% de los servidores perciben un nivel alto de las dos variables, de lo que se concluye que a mayor percepción de justicia informacional aumenta también significativamente el compromiso laboral.

Este antecedente aporta al presente trabajo de investigación pues de los resultados obtenidos se puede inferir la importancia de la percepción de justicia organizacional de los trabajadores en su espacio de trabajo y la gran influencia que ejerce la misma en el cumplimiento óptimo de sus funciones.

Fierro (2016), en su trabajo para obtener el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional “Justicia organizacional en una institución privada de educación superior”, sustentado en la escuela de posgrado de economía y negocios de la Universidad de Santiago de Chile, utilizó un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental mixto, pues se utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa. Se planteó como objetivo, evaluar la percepción de justicia organizacional, focalizándose en los procesos y decisiones que la limitan o fomenta, para lo cual tuvo una muestra significativa de 34 trabajadores, utilizando para la recolección de información

fuentes secundarias como el manual de procedimientos de recursos humanos, los resultados de la evaluación institucional, el informe de acreditación institucional, y de fuentes primarias, mediante la aplicación de la escala de Colquitt, (2001), para medir cada una de las dimensiones de la variable. En esta investigación, se pudo evidenciar un nivel bajo de percepción de justicia organizacional, que se acentúa más en la dimensión de justicia distributiva donde un 57% de los encuestados afirmaron no estar de acuerdo con las recompensas que reciben por el desarrollo de sus actividades laborales.

Este antecedente nos ayuda a entender la importancia de la percepción de justicia organizacional en las instituciones educativas, pues de esto depende en gran medida que se cumplan con los objetivos planteados por el sistema educativo y para ello, los documentos de gestión institucional que norman las funciones y el organigrama institucional, deben ser propuestas y elaborados con la participación de todos los actores educativos.

Entre los trabajos previos que se inscriben en el ámbito nacional podemos mencionar los siguientes:

Hidrovo y Naranajo, (2016) quienes en su tesis previa a la obtención del título de magister en la gestión estratégica de recursos humanos “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito” sustentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, utilizaron un tipo de investigación básica, correlacional y se plantearon como objetivo general analizar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito, con el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas, teniendo como muestra de investigación a 291 docentes de la institución de nivel superior. Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos, fueron: en el caso de justicia organizacional, el cuestionario de (Colquitt, 2001), y para la variable de compromiso laboral la escala elaborada por Meyer. J, Allen.N, Smith. C, (1993).

La investigación se planteó como hipótesis que, a mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional, y obtuvo como resultado la contrastación positiva de la hipótesis, a más de ello pudieron evidenciar una mayor frecuencia en la percepción de justicia distributiva, lo que les llevo a concluir que en la institución existe un grado de aceptación alto en las decisiones tomadas por los jefes de cada una de las áreas de trabajo.

El presente trabajo investigativo muestra de forma clara como la percepción de justicia organizacional influye en la variable de compromiso organizacional, y esto a su vez tiene su relación directa en la eficiencia de la institución, es así que, los resultados de esta investigación sirven como brújula para el proceso investigativo que se está llevando a efecto.

Quezada (2016) con su trabajo para obtener el grado de doctor en ciencias administrativas “La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala” sustentado en la Universidad Nacional de San Marco, Perú, utilizo un tipo de investigación descriptiva exploratoria, aplicando técnicas de investigación mixta, como muestra de investigación se tomó a 400 trabajadores de la institución, considerando como criterio de inclusión que el tiempo de servicio de los empleados sea mayor a 3 años. Para la recolección de datos se utilizó la escala de (Colquitt, 2001), adaptada por el autor, llegando a concluir que existe una relación directa entre la percepción de justicia organizacional y la gestión administrativa, siendo la primera un resultado de la segunda; además de ello estableció que la percepción de justicia procedimental obtuvo un 45% lo que indica que la mayoría de los trabajadores están conformes con los distintos procesos que se efectúan dentro de la organización, las demás dimensiones de la variable, obtuvieron porcentajes más bajos, razón por la cual este trabajo concluye planteando una serie de habilidades que deben desarrollarse para optimizar los niveles de percepción de justicia distributiva, informacional y justicia interaccional.

Al ser esta investigación realizada en una institución educativa, aporta conceptos y experiencias necesarias que serán aplicadas en el desarrollo del presente trabajo, y que, sin duda, ofrecerán elementos importantes en el transcurso de búsqueda y esquematización de la información.

En el ámbito local no se han realizado trabajos similares que ayuden a identificar la percepción de justicia organizacional en alguna institución pública o privada, razón por la cual consideramos de vital importancia el desarrollo del presente trabajo que busca establecer la percepción de la justicia organizacional en la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Al conceptualizar la variable justicia organizacional nos remontamos a la teoría de la equidad construida por Adams (1965) el mismo que manifiesta:

Los individuos mejoran su desempeño laboral cuando perciben equidad en las actividades que se ejecutan en el desarrollo de sus labores, es decir los empleados realizan comparaciones sobre el trabajo y tiempo que le dan a la empresa, con las recompensas que reciben de la misma, haciendo una relación de las recompensas que sus pares de labores reciben por el mismo trabajo realizado en el mismo espacio de tiempo.

Según el autor, los empleados buscan percibir equidad, entre lo que entregan a la organización y lo que perciben de ella, estos aspectos dentro su teoría están nombrados como entradas y salidas; el trabajador establece una relación directa entre sus esfuerzos y la retribución que reciben a cambio de su fuerza de trabajo. Al percibir inequidad el trabajador puede tomar actitudes negativas como: disminución de su rendimiento laboral, separación inmediata de la entidad y solicitud de aumento salarial, lo cual afecta directamente al desarrollo normal de las actividades laborales y por lo tanto al rendimiento de la organización.

La teoría de la equidad también hace referencia a la obtención de información oportuna y suficiente sobre las políticas y procedimientos y normas

promovidas por la organización y por lo tanto el motivo de su ejecución y aplicación.

Con esto podemos afirmar que es sumamente importante para la organización generar una percepción de equidad entre sus colaboradores, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos institucionales y, por lo tanto, mantener un desarrollo armónico de todos los procesos institucionales e influir de manera positiva en el crecimiento de la organizacional

A partir de los estudios realizados por, Adams (1965), se desarrollan una serie de investigaciones y se van desentrañando nuevos elementos que complementan la conceptualización de la justicia organizacional. (Colquitt, 2001) el mismo que, realiza un acercamiento más completo sobre justicia organizacional definiéndola como las percepciones que tienen los empleados sobre las distintas actividades que se ejecutan dentro de una organización. Estas percepciones pueden ser evidenciadas o medidas desde las siguientes dimensiones: justicia distributiva; justicia procedimental; justicia interpersonal; justicia informacional, donde, cada una de estas dimensiones analiza elementos particulares de la acción dentro del entorno laboral.

Lo que evidencia, que, si es que se queremos referirnos a la justicia organizacional dentro de una entidad, incluso de índole educativa, se debe partir de la percepción de los actores educativos.

Según la teoría planteada, las dimensiones de la justicia organizacional están constituida por cuatro partes, donde cada una mide las percepciones de justicia de los trabajadores en los distintos campos ocupacionales y actividades que ellos realizan en su ámbito laboral. (Colquitt, 2001), define de la siguiente manera a cada una de las dimensiones:

Justicia procedimental.- Esta dimensión mide la percepción de equidad en los procesos que se realizan dentro de una organización, que hacen referencia a la posibilidad del empleado de poder emitir criterios que se relacionen con el desarrollo de sus actividades, a la circulación objetiva de la

comunicación para el cumplimiento de metas propuestas en la ejecución de las actividades laborales, y a la aplicación correcta de cada uno de los protocolos establecidos dentro del accionar laboral, la percepción de equidad en el desarrollo de esta dimensión provocará en los trabajadores un compromiso mayor para con la organización y los comprometerá a seguir desarrollando esfuerzos para el cumplimiento de sus actividades.

Justicia distributiva. - Hace un análisis de las percepciones que tiene los empleados sobre la distribución de las recompensas, los elementos fundamentales de esta dimensión son la percepción de igualdad al momento de recibir una recompensa y la percepción de equidad considerada como el intercambio que hace referencia al cotejo entre lo que se aporta a la empresa y lo que se obtiene de la misma. Es decir, la equidad en la asignación de sueldos, el valor justo de la remuneración. La percepción de equidad en la retribución salarial y en los premios entregados por la empresa a los trabajadores genera en ellos una sensación de corresponsabilidad con la organización, logrando ver mayores y mejores resultados en el desempeño laboral.

Justicia interpersonal. - Esta dimensión se enfoca al grado en que los trabajadores se sienten tratadas con educación, decoro y respeto por parte de los directores o superiores, es decir hace referencia a la percepción de un trato adecuado, que se enmarca dentro del respeto y que se fundamenta en el ejercicio de una comunicación cordial. La comunicación interpersonal es la base para el desarrollo de las actividades humanas, razón por la cual al existir fluidez en los procesos comunicacionales de la organización se va a generar un ambiente laboral adecuado donde se cumplan las expectativas empresariales y donde los individuos se sientan cómodos y motivados para desarrollar sus actividades.

Justicia informacional. - Centra su atención en las ilustraciones facilitadas a los empleados sobre los motivos que explican la ejecución de algunos ordenamientos o el por qué se adjudicaron las distinciones en cierta forma. La

justicia informacional tiene su accionar primordial en el cambio de las actitudes frente a las planificaciones, debido a que las indicaciones facilitan la información idónea para valorar los elementos sobresalientes de los procesos de toma de decisiones. La correcta circulación de la información dentro de las actividades humanas es de vital importancia, y más aún cuando esta información tiene una implicancia en los procesos que se ejecutan en el marco del desarrollo de las actividades de una organización, la normal fluidez informativa va a lograr mantener actualizados los protocolos que norman el funcionamiento de la entidad, logrando de esta forma que los individuos conozcan los motivos y las razones que mueven a la empresa a tomar tal o cual decisión que atañe o que se relaciona directamente con su accionar laboral.

Para la medición de la justicia organizacional en estas cuatro dimensiones Colquitt, (2001), construyó una escala, que consta de una serie de interrogantes que logran establecer los niveles de percepción de justicia en los ámbitos planteados en esta teoría. La necesidad de justicia es un requerimiento del ser humano, que por su naturaleza lo exige y necesita percibirlo para desarrollarse dentro una sociedad que cada día es más competitiva y que sin duda, trae mayores exigencias en todos los ámbitos del accionar de los individuos.

Para dimensionar la variable justicia Organizacional Colquitt (2001), recoge bases en la teoría de la equidad desarrollada por Adams (1965) y de estudios posteriores contruidos por (Greenberg J. , 1987), así como las aproximaciones realizadas sobre justicia organizacional y sus componentes de (Niehoff, B. y Moorman, R, 1993), sumando a estas bases teóricas (Colquitt, 2001) interpone sus criterios y culmina su trabajo planteando un cuestionario que pretende alcanzar una medición de las dimensiones de la variable.

Desde el nacimiento de las organizaciones se han generado debates sobre la necesidad de los empleados de sentir justicia en el desarrollo de sus actividades, y su influencia sobre todo en el aspecto de la producción y del clima

laboral de las instituciones, lo que conlleva a su vez al cumplimiento oportuno de metas y objetivos, dentro de este marco el presente trabajo de investigación, plantea como problema general y específicos, los siguientes:

¿Cuál es el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?

¿Cómo se percibe el nivel de justicia procedimental en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?

¿Cómo se concibe el nivel de justicia distributiva en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?

¿Cómo se describe el nivel de justicia interpersonal en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?

¿De qué manera se evidencia el nivel de justicia informacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?

Con lo antes mencionado podemos afirmar que este trabajo investigativo es conveniente porque pretende conocer el nivel de percepción de justicia organizacional en la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”, con la finalidad de poder crear rutas que mejoren el desempeño docente dentro la entidad educativa y por lo tanto elevar el nivel académico de quienes se forman en la institución.

La relevancia social de esta investigación radica en que mediante los resultados obtenidos se puedan generar alternativas de solución que involucren a toda la comunidad educativa, donde cada uno desde su rol contribuya a mejorar los procesos institucionales, para de esta forma poder cumplir con los objetivos principales del sistema educativo nacional, que apuntan a la formación de seres humanos, justos innovadores y solidarios.

El aporte metodológico de la presente investigación radica en el desarrollo de herramientas necesarias para la recolección adecuada de la

información, mediante la adaptación del lenguaje acorde a la situación comunicativa y a la muestra tomada para ejecutar el estudio planteado.

Su validez teórica se justifica, pues, el presente trabajo de investigación pretende generar nuevos conocimientos sobre las actitudes y comportamiento de los profesores de la institución educativa, para de esta forma poder establecer las causas y por lo tanto poder llegar a las premisas que permitan incidir en los procesos conductuales de los educadores.

Así mismo la presente investigación tiene una implicancia práctica, entender los niveles de percepción de la justicia organizacional, sosteniendo sus conclusiones en datos empíricos, para de esta forma, poder dar recomendaciones encaminadas a mejorar la percepción de justicia organizacional, y así poder establecer lineamientos que busquen aportar al desarrollo de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”, coadyuvando de esta forma al desarrollo de la educación del sector sur del país, estableciendo un compromiso no solo con los docentes sino con toda la comunidad educativa que se verá beneficiada.

El funcionamiento adecuado de las organizaciones depende en gran medida del bienestar de quienes la conforma, o de quienes representan su fuerza de trabajo, en el vertiginoso ritmo de vida que la sociedad lleva en las actuales épocas, es necesario tener claros algunos conceptos como la justicia organizacional, para así lograr ir a la par con los cambios sociales que se suscitan en nuestros días.

Con las consideraciones antes expuestas, el presente estudio plantea como objetivo general y específicos, los siguientes:

Conocer el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Identificar el nivel de justicia procedimental en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Conocer el nivel de justicia distributiva en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Describir el nivel de justicia interpersonal en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Identificar el nivel de justicia informacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación.

Según la finalidad es una investigación básica, se sustenta en un marco teórico, busca formular nuevas ideas o cambiar las ya existentes y su propósito apunta a incrementar el conocimiento teórico de una realidad. Bernal (2014).

Según su carácter es descriptiva, busca determinar las características del objeto de estudio, mediante la observación y sin ejercer influencia alguna sobre el mismo. Ander (1995).

Según su naturaleza, se trata de una investigación cuantitativa, porque sigue un orden esquematizado, y a partir de una idea delimitada se plantea los objetivos, se revisa la literatura y con esto se consolida un marco teórico. Hernández(2014).

Según su alcance temporal, es transversal. Canales (2006) se caracteriza por recoger y analizar los datos de la investigación en un momento determinado, y que tiene como sujetos de investigación a un conglomerado humano delimitado.

2.1.2. Diseño de investigación.

Descriptivo simple. Canales (2006) existencia de una sola variable, la información es obtenida de una muestra significativa, se pretende entonces establecer el nivel de la variable a un escenario delimitado.

El diseño se representa en la siguiente figura:

M ——— O

Dónde:

M: 29 docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”

O: Justicia organizacional

2.2. Operacionalización de la variable.

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Justicia Organizacional	Colquitt (2001) Son las percepciones que tienen los empleados sobre las distintas actividades que se ejecutan dentro de una organización. Estas percepciones pueden ser evidenciadas o medidas desde	La justicia organizacional en la Unidad educativa Fisco misional “Gran Colombia”, está determinada por las percepciones de equidad que tiene los docentes, en el ámbito del desarrollo de sus actividades profesionales, que puede	Justicia procedimental Es la percepción de equidad en los procesos que se realizan dentro de una organización, que hacen referencia a la posibilidad del empleado de poder emitir criterios.	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de opiniones. • Aplicación de procedimientos. • Información objetiva. • Posibilidad de atención. • Aplicación ética. 	Escala ordinal. 1= Muy en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo.
			Justicia distributiva Hace un análisis de las percepciones que tiene los empleados sobre la distribución de las recompensas. (Colquitt, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Valor de remuneraciones. • Equidad remunerativa. • Remuneración justa. 	

	<p>las siguientes dimensiones:</p> <p>Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal, justicia informativa.</p>	<p>evidenciarse en un cuestionario de 22 ítems, conformado por las dimensiones: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal, justicia informativa.</p>	<p>Justicia interpersonal</p> <p>Esta dimensión se enfoca al grado en que los trabajadores se sienten tratadas con educación, decoro y respeto. (Colquitt, 2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trato adecuado. • Trato digno. • Trato respetuoso. • Omisión de comentarios inapropiados. 	<p>5= Muy de acuerdo.</p>
			<p>Justicia informativa</p> <p>Centra su atención en las ilustraciones facilitadas a los empleados sobre los motivos que explican la ejecución de algunos ordenamientos (Colquitt, 2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación detallada. • Explicación oportuna. • Necesidades del trabajador. 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Definida como la totalidad de un fenómeno que es producto de estudio, donde se incluye un conjunto de individuos y objetos. Tamayo (2003) la población estuvo representada por 29 docentes que laboran en año escolar 2019-2020 de los cuales 23 son de nombramiento y 6 con contratos provisionales, conforme a la tabla siguiente:

Tabla 1

Población

Población de estudio		
Nombramientos	Contratos	Total
23	6	29

Fuente: Distributivo institucional.

2.3.2 Muestra

Definida como elemento del proceso de indagación con el objetivo de seleccionar unidades para obtener datos que permitan entender el conjunto de la población investigada. Gómez (2012). En la tabla siguiente se presenta la distribución:

Tabla 2

Muestra

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Nombramientos	8	17	25
Contratos	1	3	4
Total	7	20	29

Fuente: Distributivo institucional

2.3.3 Muestreo

Procedimiento estadístico para reducir el tamaño de una población, para cumplir con los objetivos planteados en la investigación. Bernal (2010) el muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, tomó toda la población.

2.3.4 Criterios de selección.

2.3.4.1.1 Criterios de inclusión.

Docentes con nombramiento definitivo, docentes contratados, docentes con nombramiento provisional.

2.3.4.1.2 Criterios de exclusión

Personal de servicios generales, personal administrativo.

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

2.4.1 Técnicas

Consideradas como procesos sistemáticos que tiene por objetivo dar operatividad a la investigación, los mismos que facilitan la recolección inmediata de los datos para su posterior análisis e interpretación (Deymor, 2006). Se utilizó la encuesta, pues presenta ventajas al momento de la recolección de la información, una de las más trascendentes sin duda es el anonimato, información con alto grado de confiabilidad (Maya, 2014)

2.4.2 Instrumentos

Para medir la variable de Justicia Organizacional se utilizó la escala de Colquitt (2001), traducida al español y adaptada a la realidad social y cultural. El cuestionario estuvo compuesto por 22 interrogantes, que tuvieron como objetivo medir la percepción de la variable, se utilizó una escala de Likert, con una serie de interrogantes con la finalidad que elijan una posible

respuesta (Alvarado, 2005). Las interrogantes buscaron medir las dimensiones: justicia procedimental, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informacional, distribuidas de la siguiente manera:

Justicia procedimental: 9 ítems; justicia distributiva: 4 ítems; justicia interpersonal: 4 ítems y justicia informacional 5 ítems. La escala Likert, expuso los siguientes rangos:

Muy en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); ni en acuerdo, ni desacuerdo (3); de acuerdo (4); muy de acuerdo (5).

2.4.2.1 Validez y confiabilidad.

2.4.2.1.1 Validez

Es la eficiencia que tiene el instrumento para medir exactamente lo que se pretende investigar (Hernandez, 2006) El tipo de validación se desarrolló mediante el criterio de tres expertos: Doctora, Liliana Invone Espinoza; Doctora; Betty Amparito Ludeña Guaycha y Magister, Dorinda Esmeralda León León. (Anexo 5)

2.4.2.1.2 Confiabilidad

Resultado de aplicar medición de la variable a individuos en tiempos diferentes, para indicar que el instrumento es confiable (Hernandez, 2006) El coeficiente Alfa de Cronbach, se aplicó a resultados de la prueba piloto, para establecer el grado de confiabilidad dentro del rango 0-1 (Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A, 2014) . A través del software SPSS, se obtuvo un valor de 0,920, según (George, D., & Mallery, P., 2002) equivale a una excelente confiabilidad del instrumento.

2.5 Procedimiento

Para la recolección de información se coordinó con las autoridades de la Unidad Educativa, para permiso de aplicar el instrumento. Se tramitó un oficio dirigido a la rectora, luego se firmó un acta de consentimiento por los

docentes que forman parte de la investigación, para aplicar el instrumento de medición de la justicia organizacional.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó tabla de frecuencia, herramienta estadística para consolidar datos, con la frecuencia correspondiente. La organización en categorías nos da una visión observable del comportamiento de cada categoría, implica una visión, amplia y precisa de la realidad investigada (Cazau, 2006). Datos ingresados al programa SPSS y al software Excel.

2.7. Aspectos éticos

Primero, el respeto a la propiedad intelectual, aplicación de las normas APA; segundo el consentimiento informado, de todos los individuos que participaron en la investigación, en la prueba piloto y aplicación del instrumento y tercero la honestidad absoluta en el manejo de la información, con la finalidad de llegar a cumplir con los objetivos planteados.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Objetivo general

Conocer el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Tabla 3

Nivel de justicia organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	13,8
Eficiente	25	86,2
Total	29	100

Fuente: Escala de justicia organizacional.

Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla 3, indica que el 86,2% de docentes ubica la percepción de justicia organizacional en el nivel eficiente, mientras el 13,8% la ubica en el nivel regular. Los docentes que ubican a la percepción de justicia organizacional en un nivel eficiente fundamentan sus respuestas sobre todo en los procesos interpersonales que existen dentro la entidad educativa, ratificando de esta manera la importancia que tiene la comunicación interpersonal, que nace desde la parte administrativa de la organización y que debe llegar en forma efectiva hacia quienes realizan o ejecutan las distintas acciones. Otro elemento importante dentro de la percepción de justicia organizacional eficiente, en los docentes de la institución, es la existencia de equidad en la distribución de los reconocimientos al trabajo ejecutado por quienes laboran en la entidad educativa, elemento que también guarda relación con la percepción de justicia en la ejecución de los distintos procesos que se ejecutan para el desarrollo de las actividades institucionales.

Objetivo específico 1

Identificar el nivel de justicia procedimental en los docentes.

Tabla 4

Nivel de justicia procedimental

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	34,5
Eficiente	19	65,5
Total	29	100

Fuente: Escala de justicia organizacional.
Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla 4, nos muestra dentro de los resultados, que los docentes que formaron parte de la muestra en un 65,5% ubican a la percepción de justicia procedimental en el nivel eficiente, mientras que el 34,5% de ellos, la ubican en el nivel regular.

Los docentes que ubicaron a la justicia procedimental en el nivel eficiente fundamentan su criterio en la posibilidad y sobre todo la facultad con la que cuentan, para poder expresar sus puntos de vista, para influir en las distintas acciones que se llevan a efecto en la institución educativa, a más de ello, este criterio está basado en la aplicación horizontal, ética y consciente de los procesos que rigen el funcionamiento institucional.

Objetivo específico 2:

Conocer el nivel de justicia distributiva en los docentes.

Tabla 5

Nivel de justicia distributiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3,4
Regular	1	3,4
Eficiente	27	93,1
Total	29	100

Fuente: Escala de justicia organizacional.
Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 5 se puede apreciar que el 93,1 % de los docentes de la Unidad Educativa “Gran Colombia”, perciben como eficiente a la dimensión de justicia distributiva, mientras que el 3,4% de ellos, la percibe como regular, siendo el otro 3,4% que la percibe como deficiente.

Quienes tienen una percepción de eficiencia en esta dimensión, fundamentan su punto de vista en que las tareas, les fueron asignadas de manera adecuada y pertinente, y que, por lo tanto, el trabajo efectuado en sus actividades diarias, responden al esfuerzo y a la entrega personal que contribuye al normal funcionamiento de la entidad educativa.

Objetivo específico 3

Describir el nivel de justicia interpersonal en los docentes.

Tabla 6

Nivel de justicia interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3,4
Eficiente	28	96,6
Total	29	100

Fuente: Escala de justicia organizacional.
Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 6 en cuanto al resultado consolidado, se puede evidenciar que el 96,6% de los docentes de la Unidad Educativa que conforman la muestra de estudio, perciben como eficiente a la justicia interpersonal, mientras que, el 3,4% restante tiene una percepción regular de esta dimensión.

Cabe precisar que los docentes que perciben como eficiente a esta dimensión, fundamentan su criterio en los procesos internos de comunicación interpersonal, pues estos, son llevados de una manera correcta, donde destaca el trato educado y cordial la misma que se constituye en la premisa para la interrelación diaria de los miembros de la entidad educativa.

Objetivo específico 4

Identificar el nivel de justicia informacional en los docentes.

Tabla 7

Nivel de justicia informacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3,4
Regular	18	62,1
Eficiente	10	34,5
Total	29	100

Fuente: Escala de justicia organizacional.

Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla 7 demuestra que el 62,1 % de los Docentes de la Unidad Educativa tienen una percepción regular, de la dimensión de justicia informacional, mientras que el 34,5% la perciben a esta dimensión como eficiente y tan solo un 3,4% perciben a la dimensión como deficiente.

Quienes califican a la justicia informacional como regular, afirman que no existe una comunicación adecuada dentro la entidad educativa, la información que se emite desde la parte directiva no se apega a las necesidades comunicativas de la institución, por lo tanto, existe una interferencia en los procesos comunicativos institucionales, lo que conlleva a generar mal estar e incomodidad dentro de la institución.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: Conocer el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.

Los resultados mostrados en la Tabla 3, fueron favorables, debido a que fue el 86,2% de los docentes quienes indicaron contar con un nivel eficiente en cuanto a la percepción de justicia organizacional y el otro 13,8% lo indicaron como nivel regular. Dichos resultados conforme a los datos recogidos se fundamentan en la existencia de procesos dentro de la Unidad Educativa, donde impera la comunicación asertiva y oportuna entre los miembros de la entidad, lo que se evidencia sobre todo en la parte administrativa y que de alguna manera responde a la buena organización del personal y de las áreas de trabajo, donde existe entendimiento para la emisión de disposiciones, otro aspecto que se puso en evidencia, es la política de reconocimiento implementada para cuando las funciones se cumplen y dan frutos en los productos propuestos, ello implica una gestión donde impera la justicia que es reconocida por los trabajadores, en este caso los docentes que así lo expresan, por consiguiente, en una entidad donde se imparte la justicia equitativa para todos sin medir distinciones de ningún tipo, de hecho los objetivos se cumplirán con menor esfuerzo.

En cuanto a los antecedentes citados en el marco teórico, mencionaremos al presentado por Hidrovo y Naranajo, (2016) quienes en cuanto a sus resultados se convierten en similares al presente estudio pues a pesar de corresponder a una tesis correlacional, demostró que la percepción de la justicia organizacional fue efectiva, es decir, que guarda influencia con el compromiso de los sujetos en estudio, quienes al final, si bien es cierto, pertenecían a una institución educativa superior, pero que en general, se medía el grado de satisfacción por cómo se impartía o reflejaba la justicia en la organización de la entidad, que coincidía en la buena distribución de funciones, el buen trato, la comunicación permanente y

oportuna para cuando se emitía las disposiciones, además cabe indicar que en dicha investigación también hizo uso del cuestionario de (Colquitt, 2001), para medir la variable de justicia organizacional.

En cuanto al primer objetivo específico: Identificar el nivel de justicia procedimental en los docentes.

Las estrategias referidas a los procedimientos administrativos que se utilicen para cada entidad varían conforme al tipo de empresa o de los mismos trabajadores que se contempla en la misión o visión, por ello los resultados, presentados en la Tabla 4, en cuanto al presente estudio, indicaron que el 65,5% de los docentes que conformaron la muestra, entienden que la percepción de justicia procedimental que se imparte en la Unidad Educativa se encuentra en el nivel eficiente, fundamentando sus respuestas en la política de gestión de tipo horizontal implementada en la entidad, es decir, un respeto mutuo para todos sin distinción de niveles o modalidades o condición alguna, destacando también la ética, es decir las actitudes que resaltan ante la ejecución de cualquier procedimiento que se opere en la institución, sin embargo es el 34,5% de los educadores que asumen que la justicia procedimental, se encuentra en el nivel regular, donde deben ajustarse ciertos procedimientos que implique la participación de todos, para mayor información y colaboración en la gestión.

Uno de los trabajos considerados para generar comparaciones es el presentado por Quezada (2016) debido a que su trabajo relaciona la gestión administrativa con la percepción de la justicia organizacional de docentes de una universidad, y dentro de dicha gestión se encuentran comprendidos muchos procedimientos, y los resultados indicaron que existía una muy buena imagen de la gestión, que por consecuencia se deriva de la eficiente aplicación de los procedimientos que involucran de hecho a los docentes y de los cuales se sienten satisfechos, los mismos que desde luego fueron seleccionados conforme al tiempo de servicio con el que cuentan, dicho esto porque para tener una buena percepción, deberían haber vivido la gestión,

es decir conocer de los procedimientos por la antigüedad en la institución, así también se debe explicar que la investigación indica que cuando existe percepción de justicia dentro de la gestión administrativa institucional, de hecho los resultados son exitosos.

Considerando el segundo objetivo específico: Conocer el nivel de justicia distributiva en los docentes.

En esta parte, los resultados si fueron completamente diferentes, así lo muestra la Tabla 5, donde se puede evidenciar que el 93,1 % de los docentes coinciden que la justicia distributiva, cuenta con un nivel eficiente, y el argumento para valorarlo de tal manera, consiste en la percepción de equidad, al momento de la distribución de las funciones, tareas o actividades, ello implica un buen compromiso de identidad con la institución para poner todo el esfuerzo y trabajo en bienestar de la Unidad Educativa y sobre todo tomando en cuenta el bien común que consideran es característica de la institución, pero así mismo y a pesar de ello existe un 3,4% de los docentes que percibe a dicha justicia como regular y otra cantidad como la anterior que la percibe como deficiente, por algún inconveniente suscitado durante su experiencia laboral.

En cuanto a las coincidencias que puedan haber entre los trabajos o estudios citados en el marco teórico, cabe mencionar el de Quezada (2016) por los resultados en mayoría de los sujetos puestos a estudio, los que coincidieron en expresar que había una relación muy significativa entre la gestión administrativa y la percepción de justicia organizacional, y sobre todo porque dentro de sus conclusiones se demuestra que toda persona o empleado que dentro de la institución a la que pertenecen son tratados o dirigidos de la mejor manera en todas las etapas de la gestión, de hecho los resultados o productos serán los esperados, demostrando que a mejor trato, mejor rendimiento, satisfacción laboral, compromiso, identificación, trabajo más que en equipo de manera colaborativa.

En relación al tercer objetivo específico: Describir el nivel de justicia interpersonal en los docentes.

Los resultados al igual que el objetivo anterior, conforme lo analizado y discutido, y como se puede apreciar en la Tabla 6, un 96,6% de los docentes acotaron que la justicia interpersonal cuenta con un nivel eficiente, indicando que en la Unidad Educativa se evidencian buenos procesos de comunicación interpersonal que se vive dentro de la entidad, que sería una de las cualidades que se destaca dentro de los actores educativos y en especial de los docentes, la cordialidad y el respeto hacia todos se pone en manifiesto, el trato entre los docentes es equitativo, por ende se refleja una buena relación entre los miembros, lo que permite el dialogo fluido, critico reflexivo y empático, para contar con la capacidad de saber escuchar y ponernos en el lugar del otro, sin embargo no se debe dejar de mencionar que aun así, existe un 3,4% de los docentes, que expresa un nivel de percepción regular en cuanto a la dimensión y que seguramente se deba por alguna mala experiencia o porque cuentan con puntos de vista diferentes a las de sus compañeros y que se debe tomar en cuenta para proponer estrategias que atiendan las necesidades de los mismos, aunque se trate de una minoría, pero que definitivamente necesitan ser escuchados.

Ante los resultados favorables encontrados en el estudio y para el contraste de los resultados con uno de los antecedentes citados trabajaremos con la investigación de Chávarry (2017) en el que los resultados fueron diferentes, pues a pesar de que su trabajo asumió el diseño correlacional, es decir se trabajó con dos variables y consideró todas las dimensiones y en especial la dimensión justicia interpersonal, se obtuvo resultados negativos , por cuanto la percepción sobre la justicia organizacional fue baja, en ese sentido se inducia que la justicia no se hacía presente en la entidad, por cuanto no existía equidad, las relaciones interpersonales no eran tan buenas y desde luego lo acompañaba un trato no tan cordial, lo que ameritaba una intervención con estrategias que deberían ser trabajadas en cuanto a la gestión de emociones y habilidades

sociales, pues está demostrado que ante la presencia de una buena administración de la justicia, desde luego la presencia de un mejor compromiso laboral.

Analizando el cuarto objetivo específico: Identificar el nivel de justicia informacional en los docentes.

Los resultados que se muestran en la Tabla 7, indican que el 62,1 % de los docentes ubican en el nivel de regular a la percepción de justicia informacional, lo que llamaba la atención en comparación con los resultados anteriores, y que las justificaciones tenían que ver con la ausencia de una comunicación adecuada para hacer llegar el mensaje, no se tomaba en cuenta ni las necesidades y características de los educadores, esa incomodidad de la no existencia de un dialogo efectivo generaba desconcierto que expresaron cuando se tuvo la oportunidad y que desde luego debe formar parte del diagnóstico de la problemática a considerar dentro de los documentos de gestión institucional.

Para el contraste de los resultados citamos a Fierro (2016) debido a que los sujetos de estudio fueron diferentes en el sentido de que se trataba de docentes universitarios y además pertenecían a una entidad de carácter privado, que, a pesar de contar con logística, recursos y selección de personal, no arrojó un nivel alto en cuanto a la percepción de la justicia informacional, ello tomando en cuenta que para medir el nivel de la variable, en común consideró la misma escala de Colquitt, (2001).

V. CONCLUSIONES

El 65,5 % de la muestra de estudio compuesta por 19 docentes de la Unidad Educativa “Gran Colombia”, calificaron como eficiente a la dimensión justicia procedimental, mientras que el 34,5%, compuesta por 10 educadores, tienen una percepción regular de la misma, tal como se evidencia en la (Tabla 4)

Son 27 docentes de la Unidad Educativa “Gran Colombia”, que representan el 93,1% de la muestra de estudio, los que tienen una percepción eficiente respecto a la justicia distributiva, indicando que se evidencia la equidad en la distribución y asignación de las tareas que se les asigna. (Tabla 5)

El 96,6% de la muestra comprendida por 28 docentes de la Unidad Educativa “Gran Colombia”, ubican a la justicia interpersonal en el nivel eficiente, en ese sentido, se interpreta que los maestros establecen buenas relaciones interpersonales durante el desarrollo de sus actividades laborales. (Tabla 6)

Son 18 docentes que representan el 62,1% de la muestra en estudio, los que indican que la justicia informacional se encuentra en un nivel regular, siendo el 34,5 % que corresponde a 11 maestros los que consignan el nivel eficiente, por ello, se infiere que existen falencias en los procesos de comunicación interna de la institución. (Tabla 7)

El 86,2% de los sujetos de la muestra, que corresponde a 25 docentes, son los que ubican a la variable justicia organizacional en el nivel de eficiente, por lo que se infiere que los maestros de la unidad educativa perciben niveles altos de equidad en el desarrollo de sus actividades cotidianas. (Tabla 3)

VI. RECOMENDACIONES

Los directivos de la Unidad Educativa, deben continuar fortaleciendo las actividades referidas a la Justicia Procedimental, como la reestructuración del manual de funciones, tomando en consideración que la forma de percepción de justicia en los procedimientos institucionales influye de forma directa en las respuestas cognoscentes, afectivas y comportamentales de los individuos dentro de la organización. (Fryxell, 1989).

Continuar fortaleciendo los procesos referidos a la asignación de premios y distribución de tareas, haciendo uso de rubricas para evaluar los procesos institucionales, pues la percepción positiva de esta dimensión permite que el trabajador encuentre el equilibrio interno entre lo que aporta y recibe de la entidad, lo que repercute directamente sobre las actitudes frente al cumplimiento de tareas dentro de la organización (Adams, 1965).

Mantener la percepción de justicia interpersonal en los docentes de la unidad educativa, mediante la ejecución de talleres y charlas que ayuden a fortalecer la buena convivencia escolar, debido a que influye positivamente en el cumplimiento de los objetivos y compromiso laboral de los trabajadores (Bies,R y Moag,F, 1986)

Seguir mejorando los canales institucionales para a llegada oportuna y objetiva de la información, disminuyendo la interferencia en la comunicación interna (Omar, 2006), haciendo uso de herramientas tecnológicas, para el desarrollo armónico de la unidad educativa.

Crear normas, protocolos o programas de incentivo con la finalidad de reconocer públicamente los logros alcanzados por los docentes, generando de esta manera afianzar el compromiso con la institución y por ende elevar el nivel de percepción de la justicia organizacional (Colquitt, 2001) .

VII. REFERENCIAS

- Adamns. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Bélgica: Academy of Management.
- Alvarado, M. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales*, 541-542.
- Ander, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Lumen.
- B.P. Niehoff, R.H. Moorman. (1993). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. New York: Academy of Management Journal. 36 (3) (1993), pp. 527-556.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson educación.
- Bernal, C. (2014). *Fundamentos de investigación*. Mexico: Person.
- Bies, R y Moag, F. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. Greenwich: JAI Press.
- Bos, K. v., & Lend., E. A. (2001). *Uncertainty Management by Means of fairness Judgments*. Massachusetts: Elsevier Science (USA).
- Canales, M. (2006). *Metodología de la investigación social*. Santiago de Chile: LOM.
- Cantos, C. P. (2004). *Justicia Organizacional, Bienestar del Empleado y Calidad de Servicio en Organizaciones Turísticas: Una Aproximación Psicosocial*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: De la luz editorial.
- 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.
- Colquitt, J. (2001). *On the dimensionality of organizational A construct validation of a measure*. Florida: Journal of Applied Psychology.
- Cropanzano, B. y. (2001). *The Management of Organizational Justice*. Arizona: Academy of Management Perspectives.
- Deymor, B. (2006). *Manual metodológico para un investigador científico*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Fierro, L. (2016). *Justicia Organizacional en una institución privada de educación superior*. Santiago: Universidad de Chile.
- Fryxell, G. y. (1989). *Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management*. Los Angeles: Academy of Management Journal.

- George, D., & Mallery, P. (2002). *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Mexico: RED TERCER MILENIO.
- Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*(PP 243-272). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Greenberg, J. (2011). *Organizational justice*. Washington, DC, US.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación (Cuarta edición)*. Mexico: Ultra .
- Hidrovo, C y Naranajo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de BOGOTÁ*. Bogota: Universidad Católica de Bogota.
- Lerner, M. (1991). *The justice motive in human relations: some thoughts on what we know and need to know about justice*. En J. Lerner and S.C. Lerner(Eds.), *The justice motive in social behavior* (pp. 11-35). New York: Plenum Press.
- Leventhal, G. (1980). *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. Nueva York: Plenum Press.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Niehoff, B. y Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 527-556.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (4a. ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 207-217.
- Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.

Vaamonde, J. (2013). *Percepciones de justicia organizacional* . La Plata: Universidad Nacional de la Plata.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos para medir la justicia organizacional.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL. (ESCALA DE COLQUITT 2001)		1. MUY EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. MUY DE ACUERDO
<p>Estimado docente: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de percepción de JUSTICIA ORGANIZACIONAL, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Lea atentamente cada pregunta y responda marcando con una (X), 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.</p>						
JUSTICIA PROCEDIMENTAL						
1	¿Tiene usted oportunidad de expresar sus puntos de vista y sensaciones acerca de los procedimientos utilizados en su institución educativa?					
2	¿Tiene usted influencia en las decisiones que se toman en su institución educativa?					
3	¿Los procedimientos que se ejecutan dentro de su institución educativa son aplicados siempre y de la misma forma?					
4	¿Los procedimientos son imparciales y se aplican por igual a todos los docentes?					
5	¿Los procedimientos están sustentados de una forma correcta?					
6	¿Tiene usted la potestad de apelar las decisiones que se toman en su institución educativa?					
7	¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la unidad educativa se fundamentan en valores éticos y morales?					

8	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son arbitrarios?					
9	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente?					
JUSTICIA DISTRIBUTIVA						
10	¿Los resultados alcanzados por usted reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?					
11	¿Los resultados alcanzados por usted reflejan la verdadera importancia del trabajo que realiza?					
12	¿Los resultados alcanzados por usted reflejan la contribución que usted le hace a la unidad educativa?					
13	¿Los resultados alcanzados por usted justifican su desempeño?					
JUSTICIA INTERPERSONAL						
14	¿Lo tratan con dignidad?					
15	¿Lo tratan con cortesía?					
16	¿Lo tratan con respeto?					
17	¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?					
JUSTICIA INFORMACIONAL						
18	¿Son sinceros cuando se comunican usted?					
19	¿Le explican con claridad que documentos son necesarios para la toma de decisiones?					
20	¿Le proporcionan explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?					
21	¿Se comunican con usted en los momentos oportunos?					
22	¿Le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					

Anexo 2: Ficha técnica de la variable justicia organizacional

FICHA TÉCNICA SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : Escala para medir el nivel de justicia organizacional.
2. **AUTOR** : James Colquitt
3. **FECHA** : 2001
4. **ADAPTACIÓN** : Dany Eduardo Carrión Vélez.
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2019
6. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de Justicia Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Gran Colombia”.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Gran Colombia”.
8. **ADMINISTRACIÓN:** Directa
9. **DURACIÓN** : 30 minutos
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preguntas.
11. **N° DE ÍTEMS** : 22.
12. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensión e indicadores.
 - 1° **Justicia Procedimental:** 9 ítems
Expresión de opiniones: 1,2 ítems
Aplicación de procedimientos: 3, 4 ítems
Información objetiva: Ítem 5
Posibilidad de atención: Ítem 6
Aplicación ética: 7, 8,9 Ítems.
 - 2° **Justicia distributiva:** 4 ítems
Valor de remuneraciones: Ítem 10

Equidad remunerativa: Ítem 11

Remuneración justa: Ítems 12,13.

3 ° Justicia interpersonal: 4 ítems

Trato digno: Ítem 14

Trato adecuado: Ítem 15

Trato respetuoso. Ítem 16.

Omisión de comentarios inapropiados: Ítem 17

4 ° Justicia Informativa: 4 ítems

Explicación detallada: Ítems: 18,19

Explicación oportuna: Ítem 20

Necesidades del trabajador: Ítem 21.

13. EVALUACIÓN

• **Puntuación**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

• **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cuantitativa	Escala cuantitativa							
	Justicia Procedimental		Justicia Distributiva		Justicia Interpersonal		Justicia informativa	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	15	1	6	1	6	1	8
Regular	16	30	7	12	7	12	9	16
Eficiente	31	45	13	20	13	20	17	25

- Evaluación de la variable

Niveles	Justicia Organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	36
Regular	37	72
Eficiente	73	110

Deficiente	Regular	Eficiente
Los miembros de la institución no tienen la oportunidad de expresar sus puntos de vista, y existe una interferencia en los procesos de comunicación. Se evidencia un trato inadecuado por parte de los directivos hacia los subalternos. Su puntuación oscila entre 1-36	Ejecución incompleta de los procedimientos establecidos a lo interno de la institución, deficiencia en los procesos comunicacionales y limitada participación de los miembros de la institución en la toma de decisiones importantes para el desarrollo de las actividades laborales. Su puntuación oscila entre 37-72	Los procesos de la institución siguen el orden establecido, teniendo como base principal la fluidez de los procesos comunicacionales, y la intervención de los miembros de la institución en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo de sus actividades laborales. Su puntuación oscila 73-110

Anexo 3: Base de datos de la variable justicia organizacional.

Ítems \ Encuestados	No																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	4	2	4	2	2	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
3	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3
5	4	2	4	2	1	4	4	1	4	4	4	2	5	2	4	4	4	3	4	2	1	4
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	1	4	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
12	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
13	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4
16	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
17	4	2	2	3	3	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2
18	3	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4
19	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	1	4	1	1	2	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	2	1	1	1	1	4	5	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	2	4
24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
25	4	2	4	1	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	2	1	4
26	4	2	4	2	2	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
27	4	2	4	1	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	2	1	4

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Justicia Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,3704	156,088	,429	,919
VAR00002	77,2963	148,370	,701	,914
VAR00003	76,3704	159,858	,276	,922
VAR00004	77,2963	139,678	,777	,911
VAR00005	76,9259	145,456	,684	,914
VAR00006	76,5556	145,949	,634	,915
VAR00007	76,1852	153,926	,541	,917
VAR00008	77,1111	160,026	,198	,925
VAR00009	76,5556	153,026	,464	,919
VAR00010	75,8519	155,593	,523	,917
VAR00011	75,9630	156,114	,533	,917
VAR00012	75,8519	158,746	,467	,918
VAR00013	75,9630	154,806	,500	,918
VAR00014	76,1481	150,285	,692	,914
VAR00015	75,9259	154,610	,783	,915
VAR00016	75,8889	155,564	,691	,916
VAR00017	76,2222	154,179	,548	,917
VAR00018	76,7037	151,986	,639	,915
VAR00019	76,4815	152,105	,597	,916
VAR00020	76,7778	146,564	,796	,912
VAR00021	76,6667	145,231	,681	,914
VAR00022	76,4444	155,872	,455	,919

Anexo 5: Matriz de validación del experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Justicia Organizacional elaborada por Colquit, 2001, y adaptada por el investigador.

OBEJETIVO DEL INSTRUMENTO: Establecer los niveles de Justicia Organizacional que existe en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia".

DIRIGIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia", que poseen nombramiento definitivo y que tiene contratos provisionales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ludeña Guaycha Betty Amparito.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en ciencias de la educación.

VALORACIÓN:

APLICABLE	APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR	NO APLICABLE
(X)	()	()



FIRMA DEL EVALUADOR

C.I: 1102837836

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Justicia Organizacional elaborada por Colquit, 2001, y adaptada por el investigador.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Establecer los niveles de Justicia Organizacional que existe en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia".

DIRIGIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia", que poseen nombramiento definitivo y que tiene contratos provisionales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: León León Dorinda Esmeralda.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en literatura infantil y juvenil.

VALORACIÓN:

APLICABLE	APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR	NO APLICABLE
(/)	()	()



FIRMA DEL EVALUADOR



C.I: 0602634651

MATRIZ DE VALAIDACIÓN

Título de la tesis : Justicia Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomsional "Gan Colombia"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSE			
				Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3);	En desacuerdo (2);	Muy en desacuerdo (1)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Justicia Organizacional - Son las percepciones que tienen los empleados sobre las distintas actividades que se ejecutan dentro de una organización.	Justicia procedimental. Esta dimensión mide la percepción de equidad en los procesos que se realizan dentro de una organización, que hacen referencia a la posibilidad del empleado de poder emitir criterios que se relacionen con el desarrollo de sus actividades, a la circulación objetiva de la comunicación para el cumplimiento de metas propuestas en la ejecución de las actividades laborales, y a la aplicación correcta de cada uno de los protocolos establecidos dentro del accionar laboral.	-Expresión de opiniones.	1.- ¿Tiene usted oportunidad de expresar sus puntos de vista y sensaciones acerca de los procedimientos utilizados en su institución educativa?					/	/	/	/					
			2.- ¿Tiene usted influencia en las decisiones que se toman en su institución educativa?					/	/	/	/					
		-Aplicación de procedimientos	3.- ¿Los procedimientos que se ejecutan dentro de su institución educativa son aplicados siempre y de la misma forma?					/	/	/	/					
			4.- ¿Los procedimientos son imparciales y se aplican por igual a todos los docentes?					/	/	/	/					
		-Información objetiva.	5.- ¿Los procedimientos están sustentados de una forma correcta?					/	/	/	/					
		-Posibilidad de atención	6.- ¿Tiene usted capacidad de apelar las decisiones que se toman en su institución educativa?					/	/	/	/					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Justicia Organizacional elaborada por Colquit, 2001, y adaptada por el investigador.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Establecer los niveles de Justicia Organizacional que existe en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia".

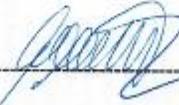
DIRIGIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia", que poseen nombramiento definitivo y que tiene contratos provisionales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en educación.

VALORACIÓN:

APLICABLE	APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR	NO APLICABLE
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 02684276

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Justicia Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomsional "Gan Colombia"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				OBSE					
				Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4);	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3);	En desacuerdo (2);	Muy en desacuerdo (1)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Justicia Organizacional . Son las percepciones que tienen los empleados sobre las distintas actividades que se ejecutan dentro de una organización.	Justicia procedimental. Esta dimensión mide la percepción de equidad en los procesos que se realizan dentro de una organización, que hacen referencia a la posibilidad del empleado de poder emitir criterios que se relacionen con el desarrollo de sus actividades, a la circulación objetiva de la comunicación para el cumplimiento de metas propuestas en la ejecución de las actividades laborales, y a la aplicación correcta de cada uno de los protocolos establecidos dentro del accionar laboral.	-Expresión de opiniones.	1.- ¿Tiene usted oportunidad de expresar sus puntos de vista y sensaciones acerca de los procedimientos utilizados en su institución educativa?							X		X						
			2.- ¿Tiene usted influencia en las decisiones que se toman en su institución educativa?						X		X		X		X			
		-Aplicación de procedimientos	3.- ¿Los procedimientos que se ejecutan dentro de su institución educativa son aplicados siempre y de la misma forma?						X		X		X		X			
			4.- ¿Los procedimientos son imparciales y se aplican por igual a todos los docentes?						X		X		X		X			
		-Información objetiva.	5.- ¿Los procedimientos están sustentados de una forma correcta?						X		X		X		X			
		-Posibilidad de atención	6.- ¿Tiene usted capacidad de apelar las decisiones que se toman en su institución educativa?						X		X		X		X			

Anexo 6: Matriz de consistencia de la variable justicia organizacional

VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	TÉCNICAS	ESCALA
Justicia Organizacional	¿Cuál es el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?	Conocer el nivel de justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.	Encuesta.	Escala ordinal. Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1)
DIMENSIONES	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IINSTRUMENTO	
Justicia procedimental	¿Cómo se percibe el nivel de justicia procedimental en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?	Identificar el nivel de justicia procedimental en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.	Cuestionario de 22 ítems adaptados a la realidad de la investigación.	
Justicia distributiva	¿Cómo se concibe el nivel de justicia distributiva en los docentes de la Unidad	Conocer el nivel de justicia distributiva en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.		

	Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?		
Justicia interpersonal	¿Cómo se describe el nivel de justicia interpersonal en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?	Describir el nivel de justicia interpersonal en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.	
Justicia informacional	¿De qué manera se evidencia el nivel de justicia informacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?	Identificar el nivel de justicia informacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”.	

Anexo 7: Solicitud de autorización del estudio.

Alamor lunes 11 de octubre de 2019

Sor. Dorinda León

Rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia"
Presente.-

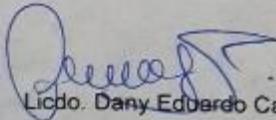
De mi consideración:

Estimada rectora me dirijo ante su autoridad en primer lugar para desearte éxitos en las delicadas funciones que usted desempeña en beneficio de la niñez y juventud del sector sur de la patria, luego, para solicitarle lo siguiente:

Por motivo de estar realizando mi trabajo de investigación para optar por el grado de magister en administración de la educación, me es necesario aplicar una encuesta, razón por la cual le solicito me otorgue el permiso respectivo para poder aplicar dicha encuesta en la institución que usted muy acertadamente dirige.

Por la atención favorable que le dé a la presente, desde ya le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente:


Licdo. Dany Ederdo Carrión Vélez



Anexo 8: Documento de autorización del estudio.



Unidad Educativa FiscoMisional "Gran Colombia"
Religiosas Doroteas
Educamos para la vida con suavidad y firmeza
Alamor-Loja-Ecuador



Alamor, martes 12 de noviembre de 2019.

Licenciado
Dany Carrión Vélez
Presente.-

Estimado Docente:

En relación su oficio presentado el día 11 de noviembre del presente año en el que solicita autorización para realizar la aplicación del instrumento de investigación en la encuesta a los docentes de la institución, me permito informar que se acepta formalmente su requerimiento, que contribuirá a la ejecución de la tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo de la hermana república del Perú.

Particular que comunico para los fines pertinentes

Atentamente:



Lic. Sergio Sarango Ávila
RECTOR (E)

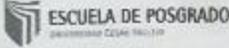


Religiosas Doroteas

Dir: Lautaro Loaiza y 23 de Enero
Telf: 072680-116

Alamor - Loja - Ecuador

Anexo 9: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de investigación: Justicia organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia", Puyango 2019

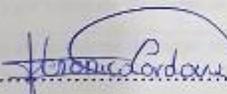
Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de Justicia Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Gran Colombia"?

Autor: Dany Eduardo Carrión Vélez

Lugar donde se realizará la investigación: Parroquia Alamor, cantón Puyango, Provincia de Loja.

Nombre del participante Verónica Córdoba

Yo, Verónica del Cisne Córdoba Capa.....
....., identificado con documento de identidad
Nº 1714109384..... he sido informado(a) y entiendo
que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos
en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: .....

Alamor, 12 de noviembre de 2019

28

Anexo 10: Fotografías



Toma de la encuesta a los docentes de la Unidad educativa



Toma de la encuesta a los docentes de la Unidad educativa

PROPUESTA PARA MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE JUSTICIA INFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “GRAN COLOMBIA”

Presentación

Los procesos administrativos que se llevan efecto en las organizaciones, juegan un papel de gran importancia en lo resultados y en el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón por la cual es necesario que los distintos procesos ejecutados al interior de las entidades se realicen con la mayor eficiencia posible, generando de esta forma una percepción de equidad y por ende un clima laboral adecuado para el desempeño óptimo de los trabajadores (Adams, 1965). Dentro de este contexto es que se han desarrollado algunos estudios sobre la necesidad que tiene el ser humano de percibir justicia en su interacción social, y haciendo un acercamiento más directo al ámbito laboral, es así que se ha podido establecer que cuando existe una elevada percepción de justicia, existe también un mayor compromiso del trabajador con la organización (Greenberg, 2011).

Para poder entender de una mejor manera este comportamiento laboral de los individuos se a dimensionado la variable justicia organizacional en algunas partes, las mismas que responden a las diferentes actividades que los empleados realizan dentro de organización, logrando de esta forma tener un campo de observación ampliado sobre la percepción de equidad por parte de los trabajadores (Colquit, 2001). Con esto podemos afirmar que los individuos necesitan tener una percepción de equidad en todos los ámbitos del desarrollo de las actividades que se ejecutan en una organización, es así que para poder medir esto niveles de percepción (Colquit, 2001) basado en la teoría de equidad desarrollada por (Adams, 1965) y en otros estudios conceptualiza cuatro dimensiones de la justicia organizacional: a) Justicia procedimental.- Esta dimensión mide la percepción de equidad en los procesos que se realizan dentro de una organización, que hacen referencia a la posibilidad del empleado de poder emitir criterios que se relacionen con el desarrollo de sus

actividades, a la circulación objetiva de la comunicación para el cumplimiento de metas propuestas en la ejecución de las actividades laborales, y a la aplicación correcta de cada uno de los protocolos establecidos dentro del accionar laboral; b) Justicia distributiva.-Hace un análisis de las percepciones que tiene los empleados sobre la distribución de las recompensas, los elementos fundamentales de esta dimensión son la percepción de igualdad al momento de recibir una recompensa y la percepción de equidad considerada como el intercambio que hace referencia al cotejo entre lo que se aporta a la empresa y lo que se obtiene de la misma. Es decir, la equidad en la asignación de sueldos, el valor justo de la remuneración. c) Justicia interpersonal.- Esta dimensión se enfoca al grado en que los trabajadores se sienten tratados con educación, decoro y respeto por parte de los directores o superiores, es decir hace referencia a la percepción de un trato adecuado, que se enmarca dentro del respeto y que se fundamenta en el ejercicio de una comunicación cordial y, d) Justicia informacional.- Centra su atención en las ilustraciones facilitadas a los empleados sobre los motivos que explican la ejecución de algunos ordenamientos o el por qué se adjudicaron las distinciones en cierta forma. La justicia informacional tiene su accionar primordial en el cambio de las actitudes frente a las planificaciones, debido a que las indicaciones facilitan la información idónea para valorar los elementos sobresalientes de los procesos de toma de decisiones.

Cada una de estas dimensiones tiene un enfoque particular sobre cada uno de los procesos que se cumplen en el desarrollo laboral de los individuos dentro de una organización, para que existe una percepción positiva de justicia organizacional es necesario que se perciba equidad en todas actividades ejecutadas por la empresa, generando de esta forma un ambiente laboral adecuado, y provocando el desarrollo armónico de la entidad.

Si bien es cierto en la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”, un 86,2% de los docentes tienen una percepción de equidad que se ajusta los requerimientos de la justicia organizacional, también se pudo observar que en la dimensión justicia informacional un 62,1% de los docentes tienen un

percepción regular sobre los procesos informacionales de la entidad educativa, razón por la cual se presenta esta propuesta alternativa, que busca elevar la percepción de equidad en los procesos comunicacionales de Unidad Educativa.

Fundamentación

Los procesos comunicacionales son básicos para el desarrollo del ser humano dentro del ambiente social, pero estos procesos cobran una mayor importancia cuando se refieren al desarrollo y funcionamiento correcto de las organizaciones (Andrade, Hacia una nueva definición de la comunicación institucional, 1991). Para poder tener resultados efectivos en los procesos comunicacionales de las instituciones es necesario que exista una participación activa de todos los miembros de la organización, dicho de otra forma, los individuos deben sentirse como miembros activos de la entidad, y no como simples receptores de información que llega desde los mandos superiores (García J. , 1998). Para poder lograr la participación activa de los trabajadores, dentro de la institución deben ocurrir tres cosas fundamentales:

-Que los empleados establezcan confianza con los directivos, no solo en el ámbito laboral, sino que tengan la seguridad que mediante la comunicación interpersonal ellos aportan con ideas que influyen en el desarrollo de la institución.

-Que los empleados puedan tomar decisiones en su nivel de responsabilidad, eso genera en el individuo un espíritu de pertinencia, haciendo que el compromiso laboral sea cada vez más firme, incrementando de esta forma su rendimiento y llevando a la organización a poder cumplir los objetivos planteados en el corto y largo plazo.

-Que los empleados mantengan la certeza que sus opiniones son escuchadas por parte de la dirección, esto genera una corriente de

comunicación “hacia arriba”, generando así una participación más comprometida por parte de los miembros de la institución. (Otero, 2001)

La comunicación interna apunta a establecer procesos fluidos de información dentro de una organización y entre todos los miembros de la misma, logrando así un funcionamiento, ágil, eficiente y eficaz de todo el aparataje institucional, motivando de esta forma a los miembros de la organización y creando un clima laboral adecuado, que influye de manera directa en la productividad y competitividad de la entidad (Morales, 2001)

Se puede concebir a la comunicación interna como la base para el desarrollo de una empresa, pues de ella depende la imagen que transmite la entidad desde lo interno hacia lo externo, por lo cual es necesario lograr que el empleado tenga una percepción positiva de la institución y se sienta parte importante de ella, sirviendo como canal para generar espacios favorables para el normal desarrollo de la institución (Capriotti, 2004).

La comunicación organizacional dentro de una entidad educativa, comprende los procesos de circulación de la información entre: directivos, docentes, personal de servicios, estudiantes y padres de familia, por lo tanto de la eficacia de estos procesos de comunicación depende también la calidad de la gestión escolar del establecimiento (Papic, 2016), por lo tanto al no existir un manejo técnico y adecuado de comunicación interna, el funcionamiento institucional también se verá afectado de una forma significativa.

El campo de la comunicación organizacional interna tiene sus acciones en el marco del mantenimiento y generación de relaciones laborales de calidad entre sus integrantes, lo que se logra mediante el empleo de distintos medios de comunicación, que están destinados a conservar la fluidez de la información interna y a más de ello a motivar el correcto desempeño laboral de los trabajadores (Andrade, 2005)

Del manejo efectivo de la comunicación interna depende algunos aspectos importantes de las instituciones, como lo apunta (Rodríguez, 1996),

siendo uno de los mas importantes el manejo de conflictos internos, pues en necesario estimular el diálogo para alcanzar una negociación efectiva y que genere un ambiente laboral preciso para el cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad.

Las políticas de comunicación interna apuntan a una organización estratégica de los procesos de circulación de la información donde se plantean objetivos que se fundamentan en la filosofía de la organización , razón por la cual su dinámica de acción busca ejercitar una conciencia comunicativa sólida en todos los niveles de su estructura, es así que, cada nivel debe tener responsabilidades comunicativas y cada uno debe aportar a construir una modalidad comunicativa (García, 1998). De tal forma que la implementación de estas políticas deben ir encaminadas a ejercitar las relaciones de los individuos en el campo intrapersonal, intersonal, grupal y social (Martinic, 2006) .

Objetivo:

Organizar y mejorar los procesos comunicacionales internos entre docentes y demás actores de la Unidad Educativa fisco misional “Gran Colombia”, a través de la propuesta para su implementación de estrategias, medios, herramientas y canales de comunicación en los procedimientos organizacionales.

Metodología:

Con el propósito de dar respuesta a las necesidades encontradas en el proyecto de investigación científica, respecto a los resultados que dieron respuesta a la interrogante: ¿De qué manera se evidencia el nivel de justicia informacional en los docentes de la Unidad Educativa Fisco misional “Gran Colombia”?; es necesario y pertinente organizar y mejorar los medios y canales de comunicación existentes, implementando nuevas alternativas en la Unidad Educativa; para mejorar la comunicación interna entre los docentes y demás actores, cabe indicar que los resultados de la investigación, hicieron evidente la necesidad de establecer con claridad, los procedimientos comunicacionales de los actores educativos, ya sea por área o equipos de trabajo correspondientes, imperando de esta manera la frase “no es mi responsabilidad”, sin tomar en consideración que todas las actividades propuestas y planificadas en conjunto es responsabilidad de todo el equipo; en ese sentido, se pretende asumir actitudes de cambio a través del desarrollo de un módulo para fortalecer las habilidades comunicacionales.

Uno de los aspectos que interfieren en los procesos comunicacionales en la Unidad Educativa, están referidas a la comunicación improvisada; en ese sentido, resulta necesario, rescatar la comunicación oportuna, pertinente y la importancia del proceso de planificación; y que en el presente módulo se pretende trabajar con propuestas para el manejo organizacional..

La propuesta considera trabajar el modulo comunicacional, pero sugiere que las estrategias propuestas, deben institucionalizarse como tarea ya de todos los actores educativos y en especial de los que toman las decisiones.

Participantes:

Docentes de la Unidad Educativa Fisco-misional “Gran Colombia”

Personal directivo, administrativo y de servicio de la Unidad educativa Fisco-misional “Gran Colombia”

Organización de los procedimientos, recursos, medios y canales de comunicación:

La comunicación pertinente y oportuna, depende de cómo se organicen las estrategias, canales y medios de comunicación interna, pues cuando dichos mecanismos cumplan con todas las características que exige una comunicación asertiva, se lograrán los objetivos institucionales; pues conforme lo expresan los documentos de gestión institucional, deben difundir y fortalecer lo expuesto en la misión; además de mantener el flujo adecuado de información y garantizar la cobertura a la población interesada. Lo que se trata es de eliminar todo tipo de rumor o supuesto que circule entre los miembros de la comunidad educativa; lo que permite que los medios se constituyan en un canal abierto que logre la retroalimentación y no se quede en el papel de informantes unidireccionales; así mismo, se fortalezcan los procesos comunicacionales que desde luego redunde en la mejora del clima laboral. Cabe indicar que los medios a utilizar, deben nacer del consenso de todo el equipo, y por ende de conocimiento de cada uno de los que laboran en la Unidad Educativa.

La idea de mantener excelentes estrategias, canales y flujos de comunicación, permite lograr que el personal se sienta con la oportunidad de tomar iniciativa y decisiones de manera correcta a favor de evidenciar el

compromiso institucional, bloqueando actitudes y emociones personales que afecten la buena marcha de los equipos de trabajo.

No todos los medios de comunicación orales y escritos, son aplicables a la gestión de la comunicación en una Unidad Educativa, por eso se hace referencia a aquellos que si se pueden implementar y algunos se complementan con la estructuración de modelos o formatos creados específicamente para la institución.

Propuesta de estrategias, herramientas y canales para la mejora de la comunicación interna.

Tomando en cuenta la carencia o no pertinencia de algunos medios, herramientas, canales o instrumentos de información existentes en la Unidad Educativa, se consideran dentro de la propuesta los siguientes:

Estrategias para la comunicación de tipo oral:

Asambleas o reuniones.

Esta estrategia, debe considerar dentro de la comunicación oral, una de las formas de mayor uso en la Unidad Educativa, serán reuniones de trabajo, que favorezcan el intercambio democrático de opiniones entre los docentes de la institución, que considere una agenda en conjunto que responda a las necesidades e intereses de los participantes y de la institución.

Será una herramienta efectiva de comunicación porque nacerá del consenso y brindará la posibilidad de que todos los actores participen y expresen libremente sus opiniones. Cabe indicar que, para su ejecución, se debe contar con normas de convivencia en cuanto a la participación, por ejemplo, contar con un cronograma propuesto por el pleno, así como normas de participación, esta estrategia, permitirá las siguientes ventajas: ser rápida, económica, con respuesta inmediata para los actores, productiva, los acuerdos arribados, permitirá la retroalimentación de tareas. La estrategia, permite

concernos a nivel de actores educativos, por ende, la mejora del clima laboral y la promoción del trabajo en equipo, cuyos beneficios serán:

- Establecimiento de un orden y planteamiento de objetivos claros.
- Facilita moderar eficientemente la ruta.
- Ordena la participación y precisa el mensaje de la participación.
- Organiza turnos de intervención, replica y retroalimentación.
- Asegura el respeto a los integrantes.
- Permite igualdad de oportunidades y evitar la redundancia en el tema.
- Propone un espacio de sugerencias o preguntas.

En cuanto a los puntos a tratar en la reunión, serán abiertos, no se tomarán en cuenta, temas que conlleven a intereses personales; la agenda debe ser definida con anticipación y propuesta por los docentes asistentes a la reunión, considera un registro de lo expresado, propuestas y alternativas de solución, en consenso debe antes haberse elaborado una estructura de la reunión.

Comunicación presencial.

Busca establecer una comunicación formal, donde la persona o grupo de personas, buscan directamente al destinatario de su comunicación para tener un contacto directo y asegurar que el mensaje llegue en el tiempo oportuno; puede utilizarse de docentes a directivos o viceversa.

Se sugiere para que la transmisión llegue sin intermediarios, o cuando la información es confidencial, así como para tener un contacto más directo con la persona para generar mayor efectividad, considerando la inmediatez e interacción directa en doble vía que implica ser receptores como emisores.

Se sugiere por las siguientes ventajas: reducción al máximo de las ambigüedades, considerado el mejor medio de comunicación para corregir deficiencias inmediatamente, permite la retroalimentación inmediata, permite

sintetizar y obtener conclusiones desde ambas partes, pero ello, requiere de una buena disposición y habilidades para escuchar y comprender.

Se propone una conversación directa para analizar reacciones, para armonizar el lenguaje verbal con el no verbal, que permitirá una retroalimentación más genuina y con certeza de que el mensaje recibido no ha sido malinterpretado. Por otro lado se sugiere que las gesticulaciones, los movimientos de las manos, la postura corporal, el tono de la voz y la aproximación física que se establece de modo inconsciente entre los participantes, dado que juegan un papel importante dentro de este tipo de comunicación, ya que complementan el sentido del diálogo y revalidan o desmienten el mensaje que se transmite. Frente a ello, para lograr dichos propósitos, se plantea las siguientes sugerencias:

Taller para fortalecer la expresión apropiada, teniendo en cuenta a quien te escucha.

- Utilizar voz cordial y amable.
- Tener presente que no todos van a coincidir con lo que diga.
- Garantizar la libertad de expresión de opiniones de los demás.
- Saber escuchar a la otra parte.
- Solicitar expresiones cortas, debido a que ante más información se comparta es complicado mantener la atención de la otra parte.
- Ser empático, ponerse en el lugar del otro.

Cabe indicar que en cuanto a la atención se refiere, tomar en cuenta que la mayoría de personas habla a un ritmo de 125 palabras por minuto, mientras que el cerebro es capaz de manejar hasta cinco veces más esta cantidad, por ello, es que cuando alguien habla más de unos cuantos minutos, el que escucha, a veces sin darse cuenta, empieza a divagar en otras cosas.

Comunicación de tipo escrito.

Las que proponemos, son las siguientes:

Paneles informativos o murales de anuncios

Será un espacio reservado para que los actores educativos tengan acceso a documentos con información precisa, que no sea susceptible de ser comunicada de forma colectiva. Se constituye en uno de los canales de comunicación interna más antiguo, pero significativo, ya que cuando se implementa bien, es de gran apoyo para las publicaciones internas y muy utilizado por las comisiones.

Dentro de las ventajas, se promueven las siguientes: sencillez, en la facilidad de acceso de todo el personal, bajo costo y rapidez de ejecución, flexibilidad, para la difusión de todo tipo de informaciones, además reforzarán los mensajes difundidos a través de otros medios, sin embargo, se recomienda lo siguiente:

- Cuidar su presentación, debe estar bien organizada.
- Instalar en lugares visibles.
- Diferenciar entre importantes y urgentes.
- Su elaboración debe ser de fácil lectura.

Se generará una cultura de lectura; a través de la variación de diseños, alternando información del grupo de trabajo e institucional en general, se recomienda no perder de vista la fecha de los documentos.

Tomando en cuenta el espacio con el que cuenta la Unidad Educativa, se sugieren 3 carteleras distribuidas en las áreas, sala de profesores y dirección; con la misma información para todos los espacios, en ese sentido se propone los siguientes documentos:

Actas:

Será el documento que dará fe de lo sucedido en las reuniones convocadas y los acuerdos tomados. La colocación de las anotaciones o registros se hará precisamente siguiendo el orden del día, que se consignará en la convocatoria de la reunión. El responsable de dar fe de este documento

es el secretario, por medio de su firma. También firma el personal directivo. Se apertura un libro de actas certificado y legalizado en su primera hoja citando que se trata de un libro de actas perteneciente a la Unidad Educativa, se hace un foliado de las hojas, que deben estar numeradas correlativamente, se propone además un esquema para la elaboración.

Cartas:

Se instalan para comunicar información o actividades de interés para la institución, área, personal, u otras acciones, tendrá que redactarse en lenguaje sencillo evitando términos que impidan o dificulten su comprensión; redactar un texto breve, sin rodeos y de forma directa; las ideas se expresarán de una manera clara, concisa y ordenada.

Serán distribuidas a tiempo para evitar una lectura rápida y poco comprensiva y proporcionar el espacio suficiente para retroalimentaciones.

Boletín informativo:

El objetivo principal, será recordar al personal de la Unidad Educativa la programación y actividades próximas para ser tomadas en cuenta; brindará sugerencias sobre el manejo de situaciones que se estén presentando y que no estén marchando de la mejor manera. Será planificado y entregado con una periodicidad de no más de 2 días; entregado en físico como vía correo electrónico, para cerciorarse de que sea recibido por alguno de los dos canales.

Se recomienda que se definan equipos de trabajo que lideren y controlen la elaboración y se sugiere que el diseño lo realicen los grupos de trabajo que conforman los campos de estudio. Es importante aclarar que este instrumento no debe ser utilizado para realizar llamados de atención y/o dar agradecimientos para evitar generar conflictos.

Memorandos:

Será una comunicación breve utilizada para recordar un asunto o dar indicaciones simples, se cruza entre actores o áreas de la institución. Se utilizará para auxiliar a la memoria como un apunte, por consiguiente será una nota o recado de carácter oficial, ya que significa "lo que se debe recordar o tenerse en mente", cabe indicar que consigna ideas que han de estar presentes en la memoria cuando, los superiores, dan órdenes o indicaciones por escrito, es de carácter netamente interno, será de media carta, tomando en cuenta que es un recado y no una carta, se usará papel impreso, exclusivo para esta comunicación con el membrete y la palabra memorándum.

Se tomarán en cuenta los siguientes elementos: Membrete. (datos de la institución), cuadro clasificador, asunto, fecha, mesa, etc. (datos para archivar copia del documento) en la parte superior del lado derecho, remitente, destinatario, introducción, texto, despedida, lugar y fecha y firma.

Los memorandos dirigidos a un grupo de docentes, de interés general y contribuyen a la organización o planificación de las tareas propias de la institución, serán publicadas en la cartelera institucional, después de haber entregado el original a los interesados directos.

Manual de organización y funciones (MOF):

Documento elaborado con la participación de todos, será propuesto antes de iniciar el año escolar, estará basado en las funciones de todos los actores educativos, su existencia evita conflictos como consecuencia de no saber quién es el responsable de cierto proceso; tanto para las tareas que nadie quiere desempeñar como para aquellas que varios actores desean realizar. Se sugiere que, dentro de sus apartados, se consigne el nombre del puesto, sus objetivos, sus funciones y la categoría jerárquico laboral, los mismos que deben ser cumplidos rigurosamente por cada responsable, para que así se sepa quién es cada miembro de la organización y que facultades

de actuación tiene dentro de esta, cabe indicar que la institución educativa no cuenta con el presente documento.

Correo electrónico y Whatsapp:

Tendrá la función de enviar y recibir mensajes a través de las redes de comunicación electrónica, además permitirá transmitir mensajes, imágenes y todo tipo de documentos de forma instantánea y a varios receptores.

Se plantea una ruta y orientaciones específicas para el uso del correo en el trabajo, los mismos que detallamos:

- Todos los actores educativos deben aperturar un correo electrónico institucional.
- Se creará grupos de Whatsapp y se incluirá a todos los miembros de la institución.
- Los usuarios tienen derecho y obligación de mandar mensajes de interés del grupo.
- Todos los usuarios recibirán los correos de todos aquellos que utilicen esta lista de distribución para mandar un mensaje.
- Se sugiere abrir el buzón y revisar los correos por lo menos una vez al día.
- Cuando se reciba un correo electrónico o Whatsapp, deberá ser contestado inmediatamente para que la comunicación fluya.

Para la Unidad Educativa, se sugiere el uso del correo electrónico para la comunicación entre docentes y directivos, como un refuerzo de los medios de comunicación interna; es decir que aquella información institucional importante como: el cronograma institucional, el boletín informativo, los correos electrónicos de secretaría entre otros; deberán ser enviados a la lista de distribución creada específicamente para el personal de la institución.

Mediante esta estrategia, se hará el envío de documentos como: código de convivencia, proyecto educativo institucional (P.E.I.); y otros documentos.

Creación de página Web:

La página web institucional, será el medio fundamental de comunicación con todos los actores educativos, además de permitir mostrar externamente el trabajo y los servicios que brinda la Unidad Educativa, como un espacio para ser aprovechado por cada uno de los miembros de la comunidad; atendiendo al mejoramiento de los canales de comunicación entre docentes y directivos, se crearán espacios específicos para estas instancias, además de servir para mantener actualizada a toda la comunidad educativa.

Se propone que la página cuente con la siguiente estructura: página principal o de portada, presentación institucional, misión y visión, para generar la identificación del personal, un área pedagógica, comunicación institucional y un espacio donde se muestre las direcciones y números de contacto de la entidad.

Funciones comunicativas.

Antes de proponer la comunicación al interior de la Unidad Educativa, identificaremos las áreas con las que cuenta la organización.

Para el funcionamiento y el desarrollo de las tareas institucionales al interior de la Unidad Educativa, se cuenta con comisiones de trabajo comprendidos en las normas educativas, estos grupos de trabajo además del cumplimiento de las funciones propias de su rol dentro de la institución, deben comprometerse con el mejoramiento de los procesos de comunicación interna; el desconocimiento de las funciones comunicativas puede generar problemas de relaciones humanas, descontentos, malentendido, lo que puede incidir que determinada función no se cumpla, por lo tanto, se plantea establecer las funciones que atiendan la problemática detectada en la investigación, tomadas en cuenta para su inclusión en el manual de funciones, en ese sentido, se plantean las siguientes funciones comunicativas:

COMITÉ DE TRABAJO O RESPONSABLE	RESPONSABILIDAD COMUNICATIVA
Consejo Ejecutivo	Informar las tareas, asignaciones, decisiones y directrices a los docentes por intermedio del personal jerárquico.
	Recibir, estudiar y tomar sugerencias, propuestas o inquietudes provenientes de los docentes.
	Registrar las sesiones en acta.
Personal jerárquico	Comunicar los acuerdos del Consejo Ejecutivo a los demás docentes.
	Llevar hacia el Consejo Ejecutivo las sugerencias, propuestas o inquietudes generadas al interior del campo por los docentes.
	Informar a coordinación y compañeros docentes las actividades bajo su responsabilidad, de forma escrita y con anticipación.
	Organizar reuniones de campo en el horario asignado y llevar acta de cada sesión.
Personal directivo	Comunicar información a través de secretaria.

	Emitir memorandos informativos a los docentes y demás actores educativos.
Comité de Convivencia	Recibir la información proveniente del personal directivo o de los tutores, sobre problemática de los estudiantes.
	Informar mediante acta y a través del coordinador de convivencia las decisiones tomadas sobre los casos analizados.
	Llevar acta de cada sesión.
Secretaría	Informar a dirección sobre las comunicaciones recibidas a través de correo electrónico u otro medio.
	Emitir cartas dirigida a todos los actores educativos.
Docentes	Comunicar a los directivos sobre las dificultades con los estudiantes.
	Consignar en un cuaderno las ocurrencias del día.
	Presentar informe de los estudiantes ante el comité de convivencia.
	Compartir con sus colegas docentes las actividades bajo su

	responsabilidad, de manera escrita y con anticipación.
	Informar los casos suscitados con los estudiantes, que requieran orientación profesional.

Cabe indicar, que las responsabilidades en mención, están dirigidas a los comités integrados por docentes y directivos.

Referencias

- Adams, J. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Bélgica: Academy of Management.
- Andrade, H. (1991). *Hacia una nueva definición de la comunicación institucional*. Mexico: Trillas.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna*. Coruña, España: Netbiblo.
- Capriotti, P. (2004). "La imagen corporativa". *Gestión de la comunicación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Colquit, J. (2001). On the dimensyonality of organitatonal A construc validation of a mesure. *Journal of applied Psychology*, 234-245.
- García, J. (La comunicación interna). 1998. Madrid, España: Ediciones.
- Greenberg, J. (2011). *Organization justice*. Washiton,DC: DC.
- Martinic, M. (2006). *Participación y calidad educativa*. Madrid: Editorial Universitas, S.A.
- Morales, F. (2001). *Dirección de comunicación empresarial e institucional*. Barcelona: Gestión 200o.
- Otero, M. (2001). *Relaciones públicas y protocolo*. Sevilla: Laurea.
- Papic, G. (2016). *La Comunicación Organizacional en Entidades Educativa*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Rodriguez, X. (1996). *El conflicto naturaleza y función en el desarrollo organizativo de los centros escolares*. Madrid: Escuela Española S.A.