

Articulo Jus y Efi - Final.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:507214858

Fecha de entrega

2 oct 2025, 11:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 oct 2025, 11:48 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Articulo Jus y Efi - Final.docx

Tamaño del archivo

343.8 KB

16 páginas

5648 palabras

33.897 caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	1%
2	Internet	revistas.usfx.bo	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	www.researchgate.net	1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2023-05-09	<1%
7	Trabajos entregados	Corporación Universitaria del Caribe on 2024-12-12	<1%
8	Trabajos entregados	uaq on 2024-10-07	<1%
9	Internet	www.lareferencia.info	<1%
10	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	<1%
11	Internet	www.hipatiapress.com	<1%

12	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
13	Trabajos entregados	FUNIBER on 2025-09-30	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2019-06-19	<1%
15	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
16	Internet	docta.ucm.es	<1%
17	Internet	es.scribd.com	<1%
18	Internet	revistagestionar.com	<1%
19	Internet	vlexvenezuela.com	<1%
20	Internet	www.coursehero.com	<1%
21	Internet	www.scielo.org.co	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-07-20	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad de Guadalajara on 2021-09-15	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2022-11-19	<1%
25	Internet	repositorio.uam.es	<1%

26	Internet	revistas.uned.es	<1%
27	Internet	www.desarrollolocal.org	<1%
28	Internet	www.elsevier.es	<1%
29	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-05-18	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2023-10-14	<1%
31	Internet	revistas.utb.edu.ec	<1%
32	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
33	Internet	www.risti.xyz	<1%

Justicia Organizacional y Eficacia colectiva en instituciones educativas de nivel básico del nororiente peruano.

Organizational Justice and Collective Efficacy in basic level educational institutions in northeastern Peru.

Derlin Medina Torres ^{1*}  <https://orcid.org/0000-0003-1480-6358>

Lucero Yasmin Méndez Salirrosas ²  <https://orcid.org/0000-0001-6108-3792>

Maritza Soledad Arana Rodríguez ³  <https://orcid.org/0000-0001-9172-7157>

¹Universidad Peruana Unión; Facultad de Ciencias Empresariales. Tarapoto, Perú

²Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias Empresariales. Tarapoto, Perú.

³Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias Empresariales. Tarapoto, Perú

RESUMEN

Este estudio se enfocó en determinar la relación entre la justicia organizacional y la eficacia colectiva en instituciones educativas de nivel básico en el nororiente peruano; se contó con la participación de 128 docentes tomados de un muestreo no probabilístico, a los participantes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos. La metodología utilizada fue de una investigación básica, cuantitativa, descriptiva correlacional y de diseño no experimental; luego de recolectados y procesados los datos se determinó un p valor < 0.05 y Rho de Spearman = 0.541, lo que indica que existe relación positiva y significativa entre las variables estudiadas. Se llegó a concluir que cada esfuerzo que se realice por aumentar la justicia organizacional tendrá un impacto en la eficacia colectiva en las instituciones educativas.

Palabras clave: Justicia organizacional; Eficiencia; Gestión; Metas; Compromiso; Trabajo en equipo.

ABSTRACT

This study focused on determining the relationship between organizational justice and collective efficacy in elementary educational institutions in northeastern Peru. A non-probability sample of 128 teachers participated. Participants were surveyed using a basic, quantitative, descriptive, correlational, and non-experimental research methodology. After data collection and processing, a p-value < 0.05 and Spearman's rho = 0.541 were determined, indicating a positive and significant relationship between the variables studied. It was concluded that every effort made to increase organizational justice will have an impact on collective efficacy in educational institutions.

Keywords: Organizational Justice; Efficiency; Management; Goals; Commitment; Teamwork

INTRODUCCIÓN

En el ámbito del sector educativo en un plano global, se destaca la eficacia colectiva la cual ha tomado relevancia para entender el rendimiento del personal involucrado en el cumplimiento de las expectativas educativas. Esto se refiere a cómo los docentes comparten la idea de que pueden alcanzar metas comunes (Goddard et al., 2021). A nivel global varios estudios han mostrado que la eficacia colectiva se ve afectada por factores como el liderazgo en las escuelas la colaboración entre maestros y la justicia en la organización siendo esta última fundamental para crear ambientes laborales justos (Skaalvik & Skaalvik 2019; Pulido et al., 2022; Chuquilin et al., 2023). Sin embargo, en lugares donde hay desigualdades estructurales la eficacia colectiva puede verse limitada y esto puede impactar negativamente en los de las instituciones educativas (Tschannen & Barr 2019).

Las instituciones educativas en América Latina enfrentan grandes retos para mejorar su trabajo en equipo (Eficacia colectiva). Esto se debe a las diferencias económicas entre las personas la falta de recursos y las formas en que están organizadas lo que dificulta que los maestros se unan (Vaillant & Marcelo, 2019). Se ha mostrado que en la región e cuando los docentes sienten que hay injusticias en cómo se gestiona y se ve la distribución desigual de recursos o la falta de reconocimiento esto afecta negativamente su motivación y su capacidad para trabajar juntos disminuyendo su sentido de eficacia como grupo (Murillo & Román, 2019). Esta situación es aún más complicada en las áreas rurales donde las limitaciones de recursos y formación son más evidentes (Hernández & Rangel 2020).

A nivel nacional el sistema educativo básico en Perú enfrenta problemas importantes que afectan su funcionamiento. Estos problemas incluyen la inestabilidad laboral de los maestros la centralización de la gestión educativa y las diferencias entre las áreas urbanas y rurales (Cuenca & Urrutia, 2019). Estudios recientes muestran que la falta de políticas que fomenten la equidad en las escuelas peruanas como decisiones claras y justas genera un ambiente de desconfianza que debilita el compromiso de todos (Espino et al., 2024). Además, los maestros sienten que las decisiones administrativas no siempre son justas lo que dificulta su capacidad para trabajar juntos hacia objetivos educativos comunes (Loli et al, 2022).

En el noreste peruano las instituciones educativas de nivel básico enfrentan problemas muy específicos. El aislamiento geográfico la poca capacitación de los maestros en trabajo en equipo y las desigualdades en el trato administrativo dificultan la creación de una buena colaboración entre ellos (Estrada & Mamani, 2020). Investigaciones locales han mostrado que la percepción de justicia organizacional que se refiere a cómo se distribuyen de manera equitativa las responsabilidades y recompensas es muy importante para mejorar el trabajo en equipo entre los maestros en estas áreas (Oseda et al., 2019). Sin embargo, la falta de reglas en las

instituciones que aseguren prácticas justas mantiene un ambiente donde los docentes se sienten desmotivados lo que afecta su capacidad para enfrentar juntos los retos educativos.

22 En ese contexto esta investigación se planteó como objetivo estudiar cómo se relacionan la justicia organizacional y la eficacia colectiva en las instituciones educativas de nivel básico en el nororiente peruano. Se identificó de qué manera las percepciones de equidad afectan la capacidad de los maestros para lograr metas educativas. Este estudio busca aportar información sobre cómo funcionan las organizaciones en áreas rurales y ayudar en la creación de políticas educativas que fomenten ambientes laborales más justos y efectivos.

En referencia a las bases teóricas que sustentan las variables tenemos:

33 *Justicia organizacional (JO)*, diversos autores coinciden que está intrínsecamente relacionada con las percepciones de los colaboradores sobre el trato equitativo que experimentan en su lugar de trabajo (Pulido et al., 2022; Bravo & Rojas, 2022; García et al., 2023; Ekingen, 2021). Otros autores hacen referencias a la percepción de los colaboradores sobre la equidad y la imparcialidad en su lugar de trabajo (Gomes & Okazaki, 2014; Ghasi et al., 2020). También se define como la distribución justa de recompensas e incentivos brindada a los colaboradores por parte de la organización (Daouk et al., 2021); desde otro punto de vista se dice que engloba una amplia gama de aspectos en una organización, incluyendo prácticas, valores, suposiciones, costumbres, hábitos, ambiente laboral, significados compartidos, lenguaje, reglamentos, manifestaciones y creencias; se trata de cómo las personas producen, interactúan y se comportan dentro de la organización, generando información y contenido simbólico (Zambrano & Duque, 2020); también implica la integración y la colaboración de todos los colaboradores, y cómo estos se ven afectados por los sentimientos y las percepciones que surgen en el entorno organizacional (Das & Mohanty, 2023).

La percepción de la justicia organizacional cobra relevancia al ejercer influencia significativa en sus actitudes y comportamientos, incluyendo el compromiso, confianza y rendimiento dentro de la empresa (Bakotić & Bulog, 2021); es por ello que se considera un elemento crucial para la sostenibilidad de una organización.

8 La justicia organizacional es importante en las instituciones educativas cuando hay un ambiente de igualdad y respeto esto ayuda a que los maestros y el personal trabajen juntos y se sientan comprometidos (Loli et al, 2022). Al tomar decisiones claras repartir recursos de manera justa y reconocer el trabajo de todos se construye confianza y unidad en el grupo, esto mejora la eficacia del equipo y el ambiente laboral y no solo aumenta el rendimiento de la institución, sino que también tiene un efecto positivo en la calidad de la educación y el bienestar de toda la comunidad escolar (Plaza et al., 2024).

En cuanto a las dimensiones, esta investigación tomó como referencia las dimensiones utilizadas por Patlán et al., (2014), quienes indican que son: *Justicia distributiva* (se focaliza en la captación de los individuos sobre la justicia en la distribución de recursos en la sociedad, abordando tanto el contenido de estas distribuciones como la justicia de los fines o resultados alcanzados; y la percepción de que las recompensas y los castigos se distribuyen de manera justa; *justicia de procedimientos* (se relaciona con la percepción de que los procedimientos utilizados para tomar decisiones son justos y equitativos; *justicia interaccional* (implica la percepción de que las interacciones con los demás en la organización son justas y respetuosas. *Eficacia colectiva (EC)*, este constructo es definido por Park (2023), quien indica que es una representación de la capacidad de un grupo particular de personas para realizar tareas importantes desarrollando en combinación positiva entre los colaboradores para llevar a cabo estas actividades con éxito (Araya & Alfaro, 2019); también se define como un conjunto de opiniones sobre la capacidad de un grupo para planificar y ejecutar las acciones necesarias para obtener buenos resultados (Jaboob et al., 2023); desde otra perspectiva es lograr efectos positivos que transmite un grupo de colaboradores respecto a sus habilidades y capacidades para lograr algo en conjunto (Pulido et al., 2022); también se conceptualiza como un procedimiento que les permite afrontar mejor las disposiciones complicadas y transferir esa eficacia a aquellos quienes laboran, lo que conduce a un mejor rendimiento de los colaboradores (Valenzuela, 2021).

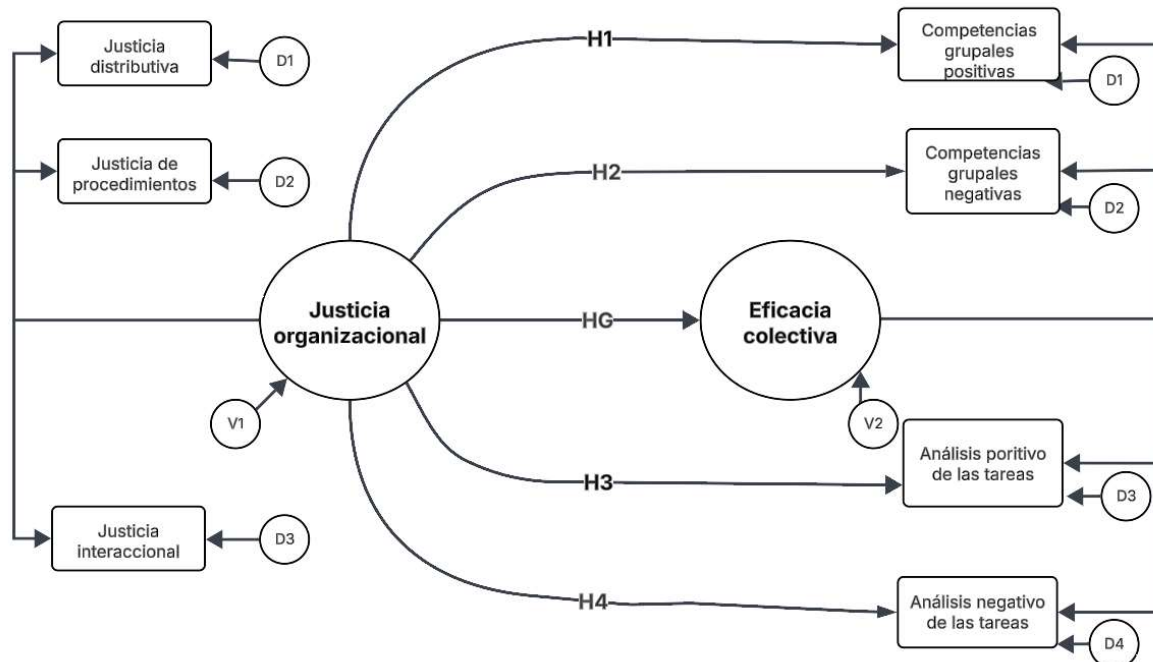
La eficacia colectiva es importante porque ayuda a perfeccionar la calidad y el crecimiento en la organización (Kemer & Polat, 2021); fomenta la colaboración entre colaboradores generando un estado de motivación colectiva ayudando a dirigir los esfuerzos del equipo para realizar las tareas (Manzano et al., 2024); así mismo impulsa en la organización el desarrollo de habilidades y recursos de manera completa para lograr un objetivo, mediante mecanismos y estructuras que garantizan el cumplimiento de las acciones y se enfoquen en alcanzar mejores resultados.

En referencia a la importancia de la eficacia colectiva en las instituciones educativas, esta ayuda a los maestros y al personal a trabajar juntos para lograr metas comunes (Cárdenas & Robles; 2021). Cuando los equipos son efectivos se sienten motivados a innovar resolver problemas y comprometerse con la misión educativa; esto lleva a mejores resultados en el aprendizaje y a un ambiente escolar más unido (Hatibovic, 2023).

En cuanto a las dimensiones se tomaron las propuestas por de Campos et al., (2020), estas son: *Competencias grupales Positivas o Negativas* (Comprende la evaluación Positiva o Negativa que cultivan el carácter y las habilidades de los colaboradores para que sean propicias a la ejecución de las tareas y el lograr el objetivo propuesto) y *Análisis positivo o Negativo de las*

21 tareas (Determinada por la valoración Positiva o Negativa que los colaboradores en referencia a la distribución del trabajo).

Figura 1.
Modelo propuesto



METODOLOGÍA

Método

En cuanto al enfoque de este estudio fue cuantitativo porque se hizo uso técnicas de estadística en el procesamiento de datos (Sánchez, 2019); así mismo el tipo de estudio fue básico, porque solo abordamos la temática de la JO y EC (Ramos, 2023), el diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal porque no se manipularon las variables y se recolecto los datos en un solo momento (Llanos & Juarez, 2022); se realizó el detalle de ambas variables estudiadas y sus dimensiones, además se buscó la relación entre ellas por esta razón el nivel del estudio fue descriptivo correlacional (Ortiz, 2012).

1 La población que fue objeto de análisis lo conformaron docentes de las instituciones educativas del distrito de Chazuta – San Martín: EI 0101 Luis W. Alvarado Bartra (43 docentes); IE San Pedro (37 docentes) y IE 0102 Rosa Gonzales de Bartra (48 docentes) que hacen un total de 128 docentes.

La muestra se seleccionó por conveniencia, lo que ha permitido abordar aspectos relacionados con la JO y la EC desde una perspectiva integral sin dejar de lado a ningún docente (Reales et al., 2022); se consideró como muestra a los 128 docentes.

17 La recolección de datos se hizo utilizando la tecnica de la encuesta, para medir la justicia organizacional se tomó el instrumento de Patlán et al. (2014), el cual consta de 20 ítems; divididos en 3 dimensiones; la eficiencia colectiva se midió por medio del instrumento de Campos et al. (2020), el cual consta de 21 ítems; repartidas en 4 dimensiones; ambos instrumentos utilizan la medida tipo Likert del 1 al 5, cuyos valores fueron desde Totalmente en desacuerdo (1) a Totalmente de acuerdo (5).

2 La fiabilidad de los instrumentos se comprobó mediante análisis estadístico Alfa de Cronbach, y los resultados fueron, para la Escala de JO un coeficiente de 0.911 y para la Escala de EC un coeficiente de 0.945; resultados aceptables según Velazco et al. (2021), quienes mencionan que el puntaje de Alfa de Cronbach es válido cuando supera el 0.7.

4 Para evaluar la validez instrumental, se solicitó el juicio de 4 expertos. Estos expertos tuvieron verificaron la consistencia, pertinencia y objetividad. Llegaron a un consenso que los instrumentos son válidos para su uso de la investigación.

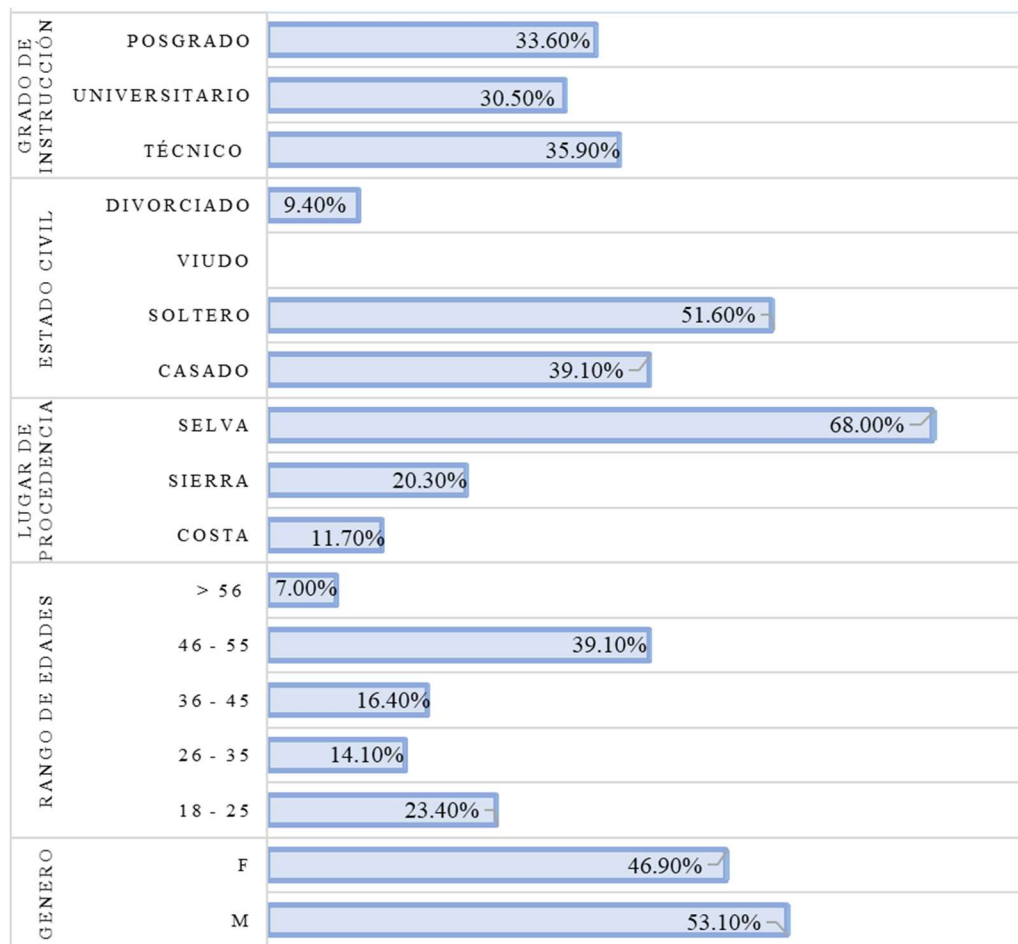
Para la colecta de los datos, primero se emitió una solicitud a cada director de cada institución para el permiso pertinente para el desarrollo del estudio; una vez obtenido el consentimiento, procedimos a realizar las encuestas a través de medios de comunicación virtual. El tiempo utilizado en la colecta de datos fue de 45 días.

1 Para procesar los datos, se utilizaron las herramientas Excel X para Windows y SPSS 26. Para los resultados sociodemográficos y de percepción de las variables, utilizamos la estadística descriptiva; para determinar el coeficiente de correlación adecuado se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y en cuanto al resultado que fue < 0.05 , se decidió utilizar el coeficiente Rho Spearman (Roco et al., 2023).

RESULTADOS

27 La Figura 1 detalla las características de los participantes que en mayor porcentaje tenemos que: el 53.1% son de género masculino, el 39.1% se ubican en el rango de edad entre 46 a 55 años, el 68.0% son de procedencia de la región selva, 51.6% son de estado civil soltero, el 35.9% son de grado de instrucción técnico.

Figura 1. Características de la muestra



La Tabla 1 detalla el nivel de percepción de las variables y dimensiones, en cuanto a la variable JO los se muestra ubicada en un nivel de percepción medio con un 50%, las dimensiones Justicia distributiva, justicia de procedimiento y Justicia interaccional, se obtuvo una también un nivel medio de percepción (46.66%; 48.44%; 50.78%). Respecto a la variable EC se ubica en un nivel medio de percepción con 51.56%, las dimensiones análisis positivo de la tarea, análisis negativo de la tarea, competencias grupales positivas y competencias grupales negativas, se ubican en una posición media (48.44%; 55.47%; 40.63%; 40.63%).

Tabla 1. Nivel de percepción de las variables

Variables /dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
JO	29	22.60%	64	50.00%	35	27.34%
JD	26	20.31%	61	47.66%	41	32.03%
JP	28	21.88%	62	48.44%	38	29.69%
JI	26	20.31%	65	50.78%	37	28.91%
EC	30	23.44%	66	51.56%	32	25.00%
CG+	31	24.22%	52	40.63%	45	35.16%
CG-	30	23.44%	52	40.63%	46	35.94%
AT+	23	17.97%	62	48.44%	43	33.59%
AT-	24	18.75%	71	55.47%	33	25.78%

Nota: JO=Justicia organizacional; JD=Justicia distributiva; JP=Justicia de procedimientos; JI=Justicia interaccional; EC=Eficacia colectiva; CG+=Comportamientos grupales positivos; CG-=Comportamientos grupales negativos; AT+=Análisis positivo de las tareas; AT-=Análisis negativo de las tareas.

En la Tabla 2 detalla los resultados de la prueba de normalidad, donde la “sig” < .05, lo que denota que los datos no siguen una distribución normal, esto ayudó en la elección del Rho Spearman como tecnica estadística apropiada para este estudio (Quintero et al., 2018).

Tabla 2. Prueba de normalidad

	Kolgomorov - Smirnov		
	Est.	gl	Sig
JO	,234	128	,000
JD	,240	128	,000
JP	,238	128	,000
JI	,202	128	,000
EC	,235	128	,000
CG+	,189	128	,000
CG-	,210	128	,000
AT+	,176	128	,000
AT-	,139	128	,000

En la Tabla 2 se detalla que la relación entre la JO y la EC donde se obtuvo un p-valor = 0.000, indicando la existencia de relación entre las variables y el Rho Spearman = 0.541** indicando que la relación es positiva moderada; en cuanto a la JO y el CG+, existe relación denotado por el p-valor = 0.000 y el tipo de relación es positiva alta con un Rho Spearman de 0,720**, en cuanto la JO y CG-, p valor =0.000 que demuestra que existe relación y Rho Spearman de 0,457** muestra una relación positiva moderada, así mismo la JO y AT+, donde p=0.000 indicando que existe relación y Rho Spearman = 0,524** que demuestra que la

relación es positiva moderada, por último la relación entre la JO y AT- obtuvo $p=0.000$ que indica relación y el Rho Spearman de ,301** que indica relación positiva baja.

Tabla 3. *Análisis inferencial*

Hipótesis		Rho Spearman	p - Valor	Condición
HG	JO - EC	,541**	0.000	Aceptada
H1	JO - CG+	,720**	0.000	Aceptada
H2	JO - CG-	,457**	0.000	Aceptada
H3	JO - AT+	,524**	0.000	Aceptada
H4	JO - AT-	,301**	0.001	Aceptada

Nota: si $p < 0.05$ existe relación; si $p > 0.05$ no existe relación.

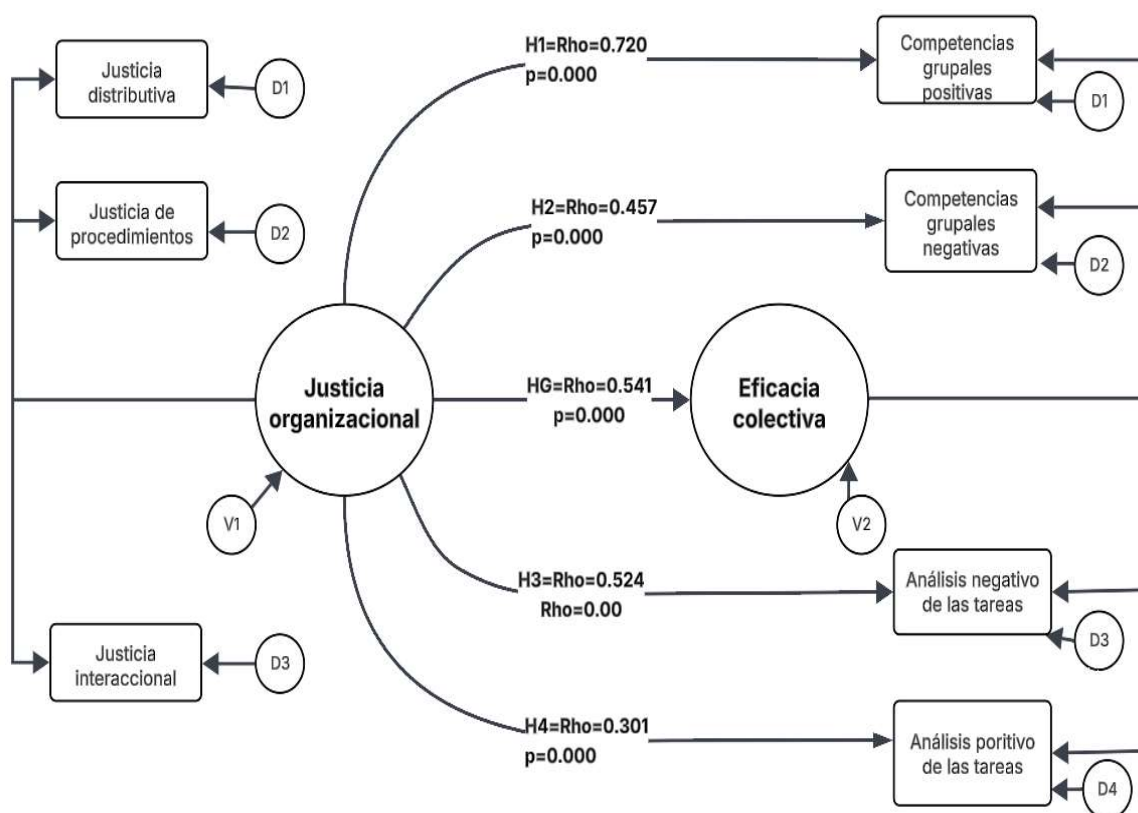


Figura 2.
Comprobación de hipótesis

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran que hay relaciones importantes entre la justicia organizacional y la eficacia colectiva en las instituciones educativas estudiadas. Estas relaciones van desde bajas hasta altas. Estos hallazgos ayudan a entender cómo las percepciones de justicia afectan la dinámica dentro de las organizaciones y el rendimiento de los docentes y están en línea con investigaciones recientes en contextos educativos similares.

La relación positiva moderada entre JO y EC ($Rho\ Spearman = 0.541^{**}$ $p = 0.000$) sugiere que cuando los docentes perciben justicia en las prácticas organizativas creen más en su capacidad para alcanzar metas educativas colectivas. Este resultado es similar al estudio de Wang & Zhang (2022), que encontró que la justicia organizacional es un buen predictor de la eficacia en grupo en escuelas asiáticas influenciada por la confianza en los líderes escolares. Asimismo, García & Madariaga (2021), señalan que en escuelas donde se vive la equidad se fomenta un sentido de responsabilidad compartida, lo que refuerza el compromiso colectivo en contextos latinoamericanos. Sin embargo, la relación moderada en nuestro estudio puede deberse a limitaciones en el contexto como la inestabilidad laboral o el aislamiento geográfico que dificultan el desarrollo de la eficacia colectiva más fuerte.

La relación entre la JO y CG+ es fuerte ($Rho\ Spearman = 0.720^{**}$ $p = 0.000$). Esto significa que cuando hay prácticas justas los maestros tienden a trabajar juntos de manera más colaborativa y positiva. Este resultado es similar a lo que encontraron López et al. (2023), quienes señalaron que cuando los maestros sienten que los recursos y el reconocimiento se distribuyen de manera equitativa su cooperación aumenta en las escuelas. Además, Fernández et al. (2020), mencionan que un ambiente justo en las organizaciones fomenta buenas dinámicas grupales como el intercambio de buenas ideas lo cual es muy importante para el aprendizaje en las instituciones. La fuerte conexión que se encontró en este estudio sugiere que la Justicia Organizacional es esencial para desarrollar una cultura de colaboración en los docentes.

La relación positiva moderada entre la JO y CG- ($Rho\ Spearman = 0.457^{**}$ $p = 0.000$) es interesante porque sugiere que una mayor percepción de justicia puede estar relacionada con un aumento en los comportamientos negativos dentro del grupo. Este resultado puede entenderse mejor a partir de los estudios de Rojas & Hernández (2022), quienes dicen que en lugares donde la justicia se percibe como parcial los docentes pueden darse cuenta más de las desigualdades que quedan lo que puede llevar a la insatisfacción o al conflicto. Por otra parte, Torres et al. (2021), indican que los comportamientos grupales negativos pueden aparecer como una respuesta adaptativa en situaciones de mucha presión laboral donde la justicia organizacional no logra aliviar completamente las tensiones en el entorno de trabajo. Este hallazgo sugiere que es importante investigar más a fondo las dinámicas que causan comportamientos negativos.

La calificación positiva moderada entre JO y AT+ ($Rho\ Spearman = 0.524^{**}$ $p = 0.000$) muestra que un ambiente organizacional justo ayuda a que los docentes evalúen de manera optimista sus tareas. Este hallazgo coincide con el estudio de Castillo et al., (2023), quienes

determinaron que la justicia en los procesos y en la distribución de recursos aumenta la motivación interna de los docentes, lo que se traduce en una visión positiva de sus responsabilidades. De manera similar Pérez & Salazar (2020), subrayan que prácticas justas en la asignación de tareas fortalecen el compromiso de los docentes especialmente en lugares con recursos limitados.

Finalmente, la relación positiva baja entre la JO y AT- ($Rho \text{ Spearman} = 0.301^{**}$ $p = 0.000$) muestra que la justicia organizacional tiene una influencia limitada en cómo se evalúan negativamente las tareas. Este resultado coincide con lo que encontraron Sánchez et al. (2021), quienes indican que, aunque la justicia organizacional puede disminuir algunas percepciones negativas factores externos como la carga de trabajo alta o la falta de capacitación para los docentes tienden a tener más peso en una evaluación pesimista de las tareas.

Conclusiones

Primero se halló una relación positiva moderada entre la JO y la EC ($Rho \text{ Spearman} = 0.541^{**}$ $p = 0.000$). Esto sugiere que cuando las personas sienten que hay equidad en las prácticas de la organización su confianza en trabajar juntos para lograr objetivos educativos comunes se fortalece. Este resultado resalta la importancia de tener un ambiente laboral justo para mejorar el rendimiento en grupo.

En segundo lugar, la relación entre la JO y CG+ mostró una calificación alta ($Rho \text{ Spearman} = 0.720^{**}$ $p = 0.000$). Esto indica que cuando los docentes perciben prácticas organizacionales como justas tienden a comportarse de manera más colaborativa y constructiva. Este resultado destaca la importancia de la JO como un factor clave para fomentar interacciones grupales positivas que son esenciales para el buen funcionamiento de las instituciones educativas.

Además, la JO también mostró una relación positiva moderada con CG- ($Rho \text{ Spearman} = 0.457^{**}$ $p = 0.000$). Aunque esta relación es menos fuerte sugiere que las percepciones de justicia pueden estar relacionadas con una mayor atención a comportamientos grupales no deseados. Esto podría ser una forma de respuesta ante desigualdades que se perciben en ciertos contextos. Este hallazgo invita a investigar más sobre las condiciones en las cuales la JO puede ayudar a reducir las dinámicas grupales negativas.

Se encontró que hay una relación positiva moderada entre la JO y AT+ con un valor de $Rho \text{ Spearman} = 0.524$ y un $p = 0.000$. Esto significa que un ambiente justo en la organización ayuda a que los docentes tengan una visión optimista y constructiva sobre su trabajo. Este resultado resalta la importancia de la JO en la motivación interna y el compromiso con las tareas educativas.

Por otro lado, la relación entre la JO y AT- fue baja con un $Rho \text{ Spearman} = 0.301$ y un $p = 0.000$. Esto indica que, aunque la percepción de justicia organizacional no afecta mucho la

evaluación negativa de las tareas existe una conexión significativa que podría mostrar niveles de insatisfacción o crítica en situaciones donde no se percibe la justicia de manera completa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, V. G., & Alfaro, P. L. (2019). Influence of Distributed Leadership and Collective efficacy on Teachers Organizational Commitment. *Profesorado*, 23(2), 189–210. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Ames, P. y Rojas, V. (2021). Desigualdades educativas en el Perú: El impacto de las políticas educativas en contextos rurales. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 13 (15), 45-62. <https://doi.org/10.36936/rpie.2021.15.345>
- Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational justice and leadership behavior orientation as predictors of employees job satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910569>
- Becerra, L., & Castillo, E. (2022). Liderazgo escolar y compromiso docente en escuelas rurales peruanas. *Educación*, 31 (2), 123-140. <https://doi.org/10.18800/educacion.202202.007>
- Campos Carreño, M. L., Srepel Srepel, C. W., & Campos, D. R. (2021). Psychological and social well-being of public health center employees and their relationship with personality and collective effectiveness. *Psicogente*, 24(46). <https://doi.org/10.17081/psico.24.46.4266>
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., & Araya, J. P. (2020). Adaptation and validation of a work measurement scale. Part 2: collective efficacy. *Informacion Tecnologica*, 31(6), 43–52. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600043>
- Castillo-Montoya, M., Gómez-Serna, A., & Vargas-Méndez, J. (2023). Justicia organizacional y compromiso docente en escuelas rurales colombianas. *Revista Colombiana de Educación*, 1 (89), 123-145. <https://doi.org/10.17227/rce.num89-14532>
- Chuquilin Díaz, Bladimir Antonio, Díaz Shapiama, Norith Estefany, & Troya Palomino, David. (2023). Justicia organizacional y compromiso de colaboradores de servicios de salud en Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 141-148. Epub 00 de octubre de 2023. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.172>
- Cuenca, Ricardo, & Urrutia, Carlos E.. (2019). Explorando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 431-461. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000200431&lng=es&tlng=es.
- Daouk, A., Farmanesh, P., & Zargar, P. (2021). The Relationship Between Transactional Leadership and OCB: A Conditional Analysis of Organizational Justice Perception and Psychological Contract Fulfillment. *Amira Daouk, Pantecha Farmanesh, Pouya Zargar*, 4. <https://doi.org/10.1177/21582440211061563>
- Das, L., & Mohanty, S. (2023). Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: empirical evidence from Higher Educational Institutions. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 8(2), 32–49. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.36704>

- Ekingen, E. (2021). The effect of organizational justice on job performance and the mediating role of job satisfaction: A study on nurses. *Hospital Topics*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/00185868.2021.1969874>
- Espino Martínez, E. L., Gamboa Purihuaman, S. C., & Murillo Soriano, J. R. (2024). Políticas y responsabilidad social en el sistema educativo peruano. *Revista Científica UISRAEL*, 11(2), 137–158. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1160>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*, 2 (1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Goodness-of-fit and concordance analysis. In *Revista Mexicana de Oftalmología* (Vol. 94, Issue 2, pp. 100–102). Permanyer Publications. <https://doi.org/10.24875/RMO.M20000107>
- Fernández-Alonso, R., Freire, C., & Muñiz, J. (2020). Clima escolar y colaboración docente: Evidencias desde escuelas españolas. *Educación XX1*, 23 (2), 45-67. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23.2.25987>
- García-Rubiano, M., Toro-Tobar, R. A., Sarmiento López, J. C. ., Aguilar-Bustamante, M. C., y Pasmay Ramos, S. G. (2023). ¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), 151–165. <https://doi.org/10.14718/ACP.2023.26.1.10>
- García-Torres, D., & Madariaga, JM (2021). Eficacia liderazgo colectivo y distribuido en escuelas chilenas: Un análisis multinivel. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51 (1), 89-112. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.1.432>
- Ghasi, N. C., Ogbuabor, D. C., & Onodugo, V. A. (2020). Perceptions and predictors of organizational justice among healthcare professionals in academic hospitals in South-Eastern Nigeria. *bmc Health Services Research*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05187-5>
- Giovanetti Álvarez, B. A. (2024). Eficacia colectiva, autoeficacia y prácticas de colaboración de docentes de educación media en el contexto de enseñanza en línea. *Perspectiva Educacional*, 63(2), 105–131. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.63-iss.2-art.1426>
- Goddard, RD, Bailes, LP y Kim, M. (2021). Liderazgo del director y eficacia docente colectiva: Un estudio longitudinal. *Journal of School Leadership* , 31(3), 238–259. <https://doi.org/10.1177/1052684620980333>
- Gomes, T. C., Estivalete, V. de F. B., & Ramadam, A. O. (2020). Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2). <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.17739>
- Hatibovic, F., Pinto, I., & Páez, D. (2023). National identification and control of corruption mediated by socioemotional climate, collective efficacy, and trust in Chilean students: an experimental study. *Revista de Psicologia (Peru)*, 41(1), 549–575. <https://doi.org/10.18800/psico.202301.020>
- Hernández, R., & Rangel, M. (2020). Desafíos de la educación rural en América Latina: Una mirada desde la gestión escolar. *Revista Colombiana de Educación*, 1 (79), 55-78. <https://doi.org/10.17227/rce.num79-9876>

- Jaboob, M., Salim Ba Awain, A. M., & Al-Ansi, A. M. (2023). Sustaining employees' creativity through the organizational justice: The mediating role of leadership styles. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100693>
- Kemer, M., & Polat, S. (2021). The Relationship Between Secondary School Teachers' Perception of Organizational Justice and School Climate. *Participatory Educational Research*, 9(3), 148–165. <https://doi.org/10.17275/per.22.59.9.3>
- Llanos, M. R., & Juárez, J. C. (2022). The design of the research article as generator of scientific vocations. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 25(1), 61–77. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.502731>
- Loli Pineda, Alejandro E., Llacho Inca, Karen P., Pulido Caverro, Carlos, Cerón Valencia, Fernando, & Vergara Villarino, Arturo. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 5-23. Epub 19 de diciembre de 2022. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- López-Martínez, O., Morales-Castillo, M., & Cerda-García, A. (2023). Justicia organizacional y trabajo colaborativo en docentes de educación básica en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21 (1), 55-78. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.003>
- López A, Pablo, Gallegos A, & Verónica. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes.
- Manzano-Chávez, L., Jiménez-García, W., & Vega-Torrejón, F. (2024). Validación del concepto de eficacia colectiva. Un estudio en barrios latinoamericanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 22(46), 383–407. <https://doi.org/10.21830/19006586.1298>
- Martínez Prats, G., & Ramos Hernández, T. R. (2022). efectos de la globalización en el desarrollo de las microempresas (pymes). *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 37, 11. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.462>
- Murillo, FJ y Román, M. (2019). La eficacia escolar en América Latina: Un análisis comparativo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17 (3), 5-25. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.3.001>
- Ortiz de Urbina Gimeno, I., & Ponce Solé, Julio. (2008). Vecindario y comunidad: eficacia colectiva y seguridad ciudadana. *Fundación Democracia y Gobierno Local*. https://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/856/claves06_10_sampon.pdf?sequence=1
- Oseda, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R. y Zevallos, L. (2019). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8 (1), 99-104. <https://doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Park, J. Y., & Kim, C. (2023). The role of organizational justice and social interaction in mitigating the negative effects of high-performance member retailers on strategic integration. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.103238>

- Patlán Pérez, J., Flores Herrera, R., Torres, E. M., & Hernández Hernández, R. (n.d.). Validity and adaptation of organizational justice scale Niehoff and Moorman in the Mexican population.
- Pérez-Villalobos, C., & Salazar, L. (2020). Percepciones de justicia organizacional y su impacto en la motivación docente en escuelas rurales. *Estudios Pedagógicos*, 46 (2), 201-218. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000200201>
- Pulido Cavero, C., Loli Pineda, A. E., Llach Inca, K. P., Cerón Valencia, F., & Vergara Villarino, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(2), 5–23. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- Plaza, M., Argel Romero, E., & Hernández Riaño, H. (2024). Impacto de la justicia organizacional, inseguridad laboral e inteligencia emocional del personal docente y administrativo en las Instituciones públicas de la ciudad de Montería. *Encuentro Internacional de Educación En Ingeniería*, 1–7.
- Quintero, L. P., Carrera Ortega, J., & María García Pérez, A. (2018). Eficacia como constructo multidimensional en la determinación de estrategias de informatización empresarial Effectiveness as a multidimensional construct in the determination of strategies of enterprise informatization. In *Revista chilena de ingeniería* (Vol. 26, Issue 2).
- Ramos Guachalla, Cristhian Edgar. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigacion Psicologica*, (30), 151-161. <https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>
- Rapp, T. L., Bachrach, D. G., Rapp, A. A., & Mullins, R. (2014). The role of team goal monitoring in the curvilinear relationship between team efficacy and team performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 976–987. <https://doi.org/10.1037/a0036978>
- Reales Chacón, L. J., Robalino Morales, G. E., Peñafiel Luna, A. C., Cárdenas Medina, J. H., & Cantuña-Vallejo, P. F. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Universidad Y Sociedad*, 14(S5), 681–691. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Roco-Videla, Ángel, Aguilera-Eguía, Raúl, & Olguin-Barraza, Mariela. (2023). ¿Es posible calcular alfa de Cronbach con solo dos ítems?. *Nutrición Hospitalaria*, 40(6), 1308-1309. Epub 04 de marzo de 2024. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04880>
- Rojas-Gómez, A., & Hernández, F. (2022). Conflictos laborales y percepciones de justicia en escuelas públicas de Ecuador. *Revista de Educación*, 45 (3), 101-120. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i3.48976>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Moreno, M., López-Yáñez, J., & Toussaint-Banville, M. (2021). Sobrecarga laboral y percepciones de injusticia en docentes españoles. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25 (2), 33-52. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i2.15032>

- Skaalvik, EM y Skaalvik, S. (2019). ¿Motivación docente? Asociaciones entre factores del entorno laboral escolar, bienestar docente y motivación docente. *Teaching and Teacher Education*, 67, 322-332. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.004>
- Song, J., Yang, Z., Zhang, Z., & Huang, Q. (2023). The correlation analysis between organizational justice, knowledge-hiding behaviour and Nurses' innovation ability: A cross-sectional study. *Nursing Open*. <https://doi.org/10.1002/nop2.1774>
- Sjöberg-Tapia, Ó., Oyarzún Lillo, F., Ganga, F., & Cadamuro Inostroza, I. O. R. (2022). Justicia organizacional y resultados empresariales. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú. *Novum Jus*, 16(3), 315–337. <https://doi.org/10.14718/novumjus.2022.16.3.12>
- Torres-Vallejos, J., Sepúlveda, C., & Rodríguez, S. (2021). Clima organizacional y comportamientos disruptivos en escuelas chilenas. *Psicoperspectivas*, 20 (1), 78-90. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2103>
- Trincado-Munoz, F., Valenzuela-Fernández, L., & Hebles, M. (2020). The role of organizational justice in the customer orientation–performance relationship. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 33(2), 277–297. <https://doi.org/10.1108/ARLA-03-2019-0086>
- Tschannen-Moran, M., y Barr, M. (2019). Fomento del profesionalismo docente en las escuelas: El papel de la orientación al liderazgo y la confianza. *Educational Administration Quarterly*, 50 (2), 217-247. <https://doi.org/10.1177/0013161X13520389>
- Velazco, D. J. M., Martínez, M. F. C., Cejas, M. N., Hinostroza, E. M. F., & Pinos, K. M. C. (2021). Pedagogical effectiveness in the school organizational culture and the professional learning community. *Uniciencia*, 35(2). <https://doi.org/10.15359/RU.35-2.11>
- Valenzuela Aguilera, A. (2021). La eficacia colectiva como estrategia de control social del espacio barrial: evidencias desde Cuernavaca, México. *Revista INVI (Impresa)*, 27(74), 187–215. <https://doi.org/10.4067/s0718-83582012000100006>
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2019). El trabajo docente en América Latina: Condiciones laborales y desafíos para la formación. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46 (3), 45-68. <https://doi.org/10.48102/rlee.2016.46.3.189>
- Wang, L. y Zhang, Q. (2022). Justicia organizacional y eficacia colectiva en escuelas primarias: Un análisis multinivel. *Gestión Educativa, Administración y Liderazgo*, 50 (4), 567-583. <https://doi.org/10.1177/1741143220985156>
- Zambrano Álvarez, G. P. ., & Duque Oliva, E. J. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *INVESTIGATIO*, (13), 1–12. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>
- Zúñiga, E. A., Chambí, S. C., Carbajal, C. C., Meléndez, F. R. A., Figueroa, I. T., Viveros, W. Y., & Coaquira, J. E. Q. (2022). The Pearson or Spearman Correlation in physical and textile traits of alpaca fibre. *Revista de Investigaciones Veterinarias Del Peru*, 33(3). <https://doi.org/10.15381/RIVEP.V33I3.22908>