



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Justicia organizacional y empoderamiento docente en los
colegios privados del distrito La Esperanza, Trujillo-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cabrera Ramos, Mercedes Petronila (orcid.org/0000-0002-6154-9633)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-864)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Primeramente, al padre celestial, al que ilumina mi camino siempre, él que me acompaña y va conmigo en todo momento, si estoy aquí y he llegado tan lejos es gracias a mi esfuerzo, pero también a la bendición de Dios y sé que no me abandonará jamás.

A mis padres Petronila Ramos y Luis Cabrera, quienes han sido mi bastón para sostenerme cada vez que parecía caerme, han estado conmigo tanto en las buenas como en las adversidades, ellos me han guiado por el camino del bien para poder convertirme en la persona y buena profesional que soy hoy en día.

A mi querida hermana Hilcia, quien me impulsó e insistió a seguir estudiando y aquí estoy culminando una etapa más en mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por la maravillosa familia que me otorgó, por las bendiciones derramadas, quien ha sido mi guía para no darme por vencida en cada paso que doy, por darme la fortaleza para seguir adelante.

A mis docentes de la Universidad César Vallejo, quienes han sido parte de este proceso, más que docentes fueron amigos que brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día.

A cada una de los docentes por el apoyo al momento de llenar los formularios, porque gracias a ellos se logró realizar este trabajo final. Estaré agradecida eternamente con cada uno de ellos y no olvidaré la gran ayuda brindada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos y análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.....	18
Tabla 2. Relación entre la dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.....	19
Tabla 3. Relación entre la dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.....	20
Tabla 4. Relación entre la dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.....	21
Tabla 5. Matriz de operacionalización.....	29
Tabla 6. Base de datos prueba piloto – Justicia Organizacional.....	37
Tabla 7. Base de datos prueba piloto – Empoderamiento Docente.....	37
Tabla 8. Resumen de procesos de casos variable Justicia Organizacional.....	38
Tabla 9. Alfa de Cronbach variable Justicia Organizacional.....	38
Tabla 10. Estadísticas de variables Justicia Organizacional.....	38
Tabla 11. Estadística de Escala variable Justicia Organizacional.....	39
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos variable Empoderamiento Docente.....	39
Tabla 13. Alfa de Cronbach variable Empoderamiento Docente.....	39
Tabla 14. Estadísticas de variable Empoderamiento Docente.....	40
Tabla 15. Estadísticas de escala Empoderamiento Docente.....	40
Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.....	41

Resumen

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022. Para tal efecto, se aplicó un enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue el aplicado, con un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de los colegios privados del distrito La Esperanza, en el año 2022, cuya muestra sumó a 70 docentes. Asimismo, la técnica empleada fue la encuesta, de la cual se derivaron dos cuestionarios, uno enfocado a la medición de la justicia organizacional y el otro al empoderamiento docente; estos cuestionarios fueron debidamente validados por el juicio de expertos y su fiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach. Finalmente, se encontró una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, además, la relación es de grado moderado ($\rho = 0.306$), concluyéndose una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables.

Palabras clave: Justicia organizacional, empoderamiento docente, justicia distributiva, justicia procedimental.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between organizational justice and teacher empowerment in private schools in the district of La Esperanza, Trujillo - 2022. For this purpose, a quantitative approach was applied, and the type of study was applied, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The population consisted of teachers from private schools in the La Esperanza district in the year 2022, with a sample of 70 teachers. Likewise, the technique used was the survey, from which two questionnaires were derived, one focused on the measurement of organizational justice and the other on teacher empowerment; these questionnaires were duly validated by expert judgment and their reliability was calculated using Cronbach's alpha. Finally, a direct and highly significant relationship ($p < 0.01$) was found between organizational justice and teacher empowerment in the sample studied; moreover, the relationship is of moderate degree ($\rho = 0.306$), concluding a proportional fluctuation in the levels of both variables.

Keywords: Organizational justice, teacher empowerment, distributive justice, procedural justice.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la justicia de la organización de las instituciones educativas, cabe señalar que las autoridades no siempre alientan las promesas, al contrario, crean un equipo de apoyo para identificar algunas de las ideas que quieren dominar las instituciones educativas. Es importante tener en cuenta que las empresas no siempre actúan de manera desleal, ya que incluso los factores políticos influyen en las decisiones de educación, y muchas veces son profesionales en determinados cargos, lo que no es obligatorio para su desempeño, pero es una condición de no desempeño que afecta el desarrollo de sus funciones (Valdéz et al. 2018). Como variable, sobre el empoderamiento docente, existen muchas cuestiones en las instituciones educativas, desde la relación con el director hasta el hecho de que los docentes no se dediquen a la docencia por diversas circunstancias. Los conflictos de conducta del docente lamentablemente se dan en muchos casos por los alumnos. Las autoridades (comités directivos) deben comprometerse con los docentes a crear un sentido de propiedad de su trabajo (Santa Cruz, 2016). Estudios como el de Parra (2019) a nivel latinoamericano encontró un fuerte vínculo entre la equidad organizacional de las MYPES en Chile y Perú, además, García y Forero (2014) señalaron que los temas sociales tienen un impacto significativo en el concepto de justicia corporativa en Colombia. Debido al Covid-19, los docentes tuvieron dificultades para adaptarse al trabajo a distancia, y muchos de ellos sintieron que había una falta de equidad organizacional debido a la mayor demanda de tiempo de investigación, pueden tener dificultades para mejorar la autoridad del maestro, lo que puede conducir a una disminución de su desempeño. Cabe señalar que, debido a lo anterior, las autoridades no siempre alientan a los docentes a hacer promesas, al contrario, establecen grupos de ayuda para identificar las ideas que ansían. Además, si lo analizamos paso a paso, entendemos que las instituciones no siempre son unilaterales, ya que incluso los factores políticos influyen en las decisiones sobre educación. En Perú, el empoderamiento docente construye la seguridad de la plana docente que conforma cada institución, y la importancia de los equipos de trabajo compartiendo responsabilidades y participando en la toma de decisiones, lo que les permite abordar muchos temas. Es claro que las

actividades y tareas para el bienestar de la plana docente con la finalidad de cumplir con los beneficios requeridos; puesto que, al cumplir con lo solicitado, se obtendrá un mayor compromiso por parte de los directores, docentes y alumnos. (Martínez, 2019). En colegios privados de La Esperanza, la formación docente se caracteriza por un sentido de orientación, propiedad y responsabilidad para que los colaboradores, tengan las habilidades requeridas para el puesto y puedan demostrar en primer lugar responsabilidad de sus funciones, pero también debemos decir que la proporción de docentes que no rinden cuentas de su trabajo está disminuyendo debido a cuestiones laborales.

Se formuló como problema general ¿De qué manera se relaciona la justicia organizacional y el empoderamiento docente de los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo - 2022?, cuyos específicos son: ¿De qué manera se relaciona la justicia distributiva y el empoderamiento docente de los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo - 2022? ¿De qué manera se relaciona la justicia procedimental y el empoderamiento docente de los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo - 2022? ¿De qué manera se relaciona la justicia interpersonal y el empoderamiento docente de los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo - 2022?

Tomando como manifiesto la justificación del estudio, por su conveniencia, a través de este se pudo conocer la relación entre las variables en un grupo de docentes en el contexto de colegios particulares en Trujillo, caracterizando dichas variables conforme a las manifestaciones perceptuales de los implicados. De otro modo, de acuerdo a su relevancia social, los beneficiarios principales fueron los docentes y administrativos de estas instituciones educativas, debido a las fundamentaciones de los hallazgos sobre las variables. Asimismo, de manera práctica, según las conclusiones pertinentes a los objetivos o propósitos en esta investigación, se pudieron sugerir alternativas de solución para la problemática evidenciada, a través de programas educativos que permita fortalecer las estrategias de justicia organizacional instauradas por las instituciones, con la finalidad de perfeccionar el empoderamiento del educador. A nivel teórico, se permitió corroborar la eficiencia de las teorías para cada variable, en la medición y explicación de ellas según las características poblacionales, a la vez que se generará un conocimiento empírico

de utilidad futura. Finalmente, los instrumentos aquí adaptados, podrán ser utilizados por otros investigadores que se interesen en el conocimiento y profundización de la relación entre las variables en poblaciones similares.

Asimismo, se planteó como objetivo general, determinar la relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022, cuyos específicos fueron establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022; establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022; establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

De igual manera, se propuso como hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022, cuyas hipótesis específicas fueron: existe relación directa y significativa entre la dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022; existe relación directa y significativa entre la dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022; existe relación directa y significativa entre la dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con las necesidades de la comunidad internacional, Ramón (2019) presentó un tema general en su estudio “Justicia Organizacional y Cultura Organizacional, Unidad Educativa Docentes, Guayaquil, 2018”: Creando Justicia Organizacional y Soluciones Culturales de Organización Docente Unidad Educativa Guayaquil, 2018, de diseño no Experimental, encuesta de interdependencia a 15 docentes en cocinas débiles, encuesta cocina. Como resultado, el 66,7% del total de estudiantes de la Unidad Educativa tiene una cultura organizacional cambiante; Además, no existe una correlación significativa entre la integridad docente de la unidad organizacional y la cultura organizacional ($r = ,167$, $\text{sig.} = ,553$), equidad de distribución dimensiones y organización de las relaciones interpersonales; distinguir entre racionalidad dimensional y procedimental que guarda estrecha relación con la cultura organizacional de decenas de socios de Educativa en Guayaquil y Unidad. Rubio (2018) “La equidad organizacional y la participación en la organización de una universidad privada en el Quindío, Armenia”, así como factores objetivos que determinan la relación entre la equidad organizacional y la participación. La metodología se basa en el análisis cuantitativo y numérico de tipo correlación-interferencia no experimental. Niehoff y el emblema de Medición de Integridad de la Organización de Murmansk (EJO) como variable de justicia organizacional y la Encuesta de Bienestar Social y Empleo (Medición de Participación de Utrecht) para el Emir. U dibujó una muestra no probabilística de 83 maestros. El investigador concluyó que los profesores adjuntos universitarios tienen solución a la organización de la justicia y compromiso, la solución de los tres hechos de la organización de justicia en la distribución de las interacciones jurídicas es decreciente. La energía y diligencia del procedimiento. De igual forma, Gómez (2018) estudió el artículo “El empoderamiento de Personal: Opciones para el Uso de la Práctica Docente de Matemáticas”. De igual forma, en una fábrica con un objetivo de inversión y consta de lo siguiente: Analiza el proceso de formación de capacidades de un profesor de matemáticas estudiando las especificidades socioepistémicas, por otro lado, se utilizó un enfoque cualitativo al realizar una entrevista semiestructurada y observación. Finalmente, el investigador pudo resumir los resultados generales: los resultados de la experiencia de multiplicación

en la enciclopedia descriptiva, las actividades del estudiante tratando de encontrar lo más interesante de los recursos didácticos y práctica docente. Hidrovo y Naranjo (2018) se titula “La relación entre el concepto de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional”, el objetivo fue averiguar la relación entre las percepciones de los educadores sobre la institución de la equidad y la clasificación de la persistencia empresarial, el grupo de estudio estuvo conformado por 278 docentes y la herramienta fueron dos cuestionarios. Se abre una relación positiva entre los valores de equidad, bienestar y el compromiso de los compañeros. Respetando la lógica de la organización, el estudio examinó los hechos que contribuyeron al crecimiento en su estudio “Justicia organizacional en la educación superior privada”, Fierro (2017) tuvo como objetivo evaluar el concepto de equidad organizacional, centrándose en el proceso, la decisión de limitarla y promoverla, la muestra estuvo conformada por 34 trabajadores, la encuesta mostro que existe un bajo nivel de comprensión de la equidad corporativa, que se centra más en la equidad de la distribución, con un 57% de los encuestados en desacuerdo con los incentivos que reciben por desarrollar su trabajo. Quezada (2017), “La gestión administrativa influye en el concepto de justicia organizacional de la Universidad de Machala”, utiliza una combinación de técnicas de investigación y tipos de investigación de definición exploratoria, concluye que la muestra del estudio incluyó a 400 empleados de la universidad de la cual existe una relación directa entre el concepto de integridad organizacional y la gestión administrativa, siendo el primero; el segundo resultado obtuvo un 45% de comprensión de la equidad de los procesos, lo que indica que la mayoría de los empleados estaban satisfechos con los diversos procesos y variables dentro de la organización, recibieron un pequeño porcentaje y tenían razones, este trabajo concluye ofreciendo una serie de habilidades que deben desarrollarse para optimizar el nivel de comprensión de la equidad en la distribución, la información y la interacción.

En el ámbito nacional Álvarez y Alarcón (2020) tuvieron como objetivo determinar el nivel de percepción de la organización de los docentes de universidades privadas en el estudio “Comprensión de justicia Organizacional de los Docentes de Universidades Privadas 2020”, el estudio se encuentra a nivel de diseño no experimental y de definición transversal con una muestra de 50 empleados, se utilizó la herramienta Colquitt (2001), traducida por Omar (2006), para medir las

percepciones de integridad organizacional, que consistía en medidas como equidad procesal, equidad distributiva, equidad interpersonal y equidad de información. Los valores internos aceptables para todos los instrumentos son $\alpha = 0.89$ y KMO .599; así mismo se utilizaron estadísticas de medición centralizadas para obtener los resultados. En cuanto a la demografía, la mayoría de los colaboradores fueron damas, con la edad menor a 30 años, y la mayor parte de ellas tuvieron como experiencia laboral menor a 5 años de trabajo. El hecho de que tanto la equidad de la organización como sus dimensiones hayan sido aceptadas consistentemente significa que los docentes son responsables de hacer cumplir, promover las normas, reglamentos y sus explicaciones indican que son justos al hacer cumplir estas normas y reglamentos, lo cual se evidencia en los resultados. Además, los docentes valoran una medida de equidad procesal que no solo es factible sino que puede mejorarse y puede contribuir a estas mejoras; valoran que su desempeño se refleje en los logros de la organización en la medida de equidad distributiva entre los individuos, pueden notar que los responsables están implementando el procedimiento de manera clara y fácil; finalmente, en materia de equidad informativa, entienden que las explicaciones que se les dan no son negativas o inapropiadas, además de brindar información directa y objetiva a sus superiores inmediatos. Carrión (2020), cuyo título es “Justicia organizacional en los docentes de una Unidad Educativa, Puyango, 2019”, para vincular el nivel de aceptación de docentes acreditados asociado a la variable “justicia corporativa”. La muestra consta de 29 estudiantes de laboratorio en investigación experimental, descriptiva, simple y basada en la investigación en la naturaleza de la inversión, denominadas variables. Como resultado de estos esfuerzos de inversión, la proporción de actividades educativas que reciben información regularmente se triplica, incluyendo lo siguiente: Esta inversión se debe al hecho de que los socios tienen una comprensión del impacto del cambio organizacional.

Peñafiel (2020) investigó la inversión para determinar si el uso de la tecnología incide en el desarrollo de la capacidad profesional de empoderamiento docente de las unidades educativas General George Smith Patton-Ecuador 2020, utilizando una metodología experimental. La encuesta fue realizada por George Smith Patton en 18 unidades de la Unidad de Educación General 2020 en Ecuador. Hay una corrección positiva entre nosotros, la enfermedad de tics y se espera una corrección

profesional con un valor de correlación de 0,6. La significancia es significativa porque es menor que el 0,05 recomendado del estudio y a su vez menor que el nivel de significancia de 0,01. Márquez (2019) estudió "Correlación entre justicia organizacional y competencias de profesores asociados profesionales de la Universidad Norbert Wiener - 2017". El objetivo era "determinar si la autoridad de la organización es una habilidad profesional [...]". El modelo de correlación cruzada no experimental se desarrolló utilizando las métricas de poder organizacional y los recuentos de competidores de M. Spreitzer, G. Método de probabilidad docente que consta de 106 docentes utilizados. El resultado final fue que hubo una correlación entre el significado de la organización y las habilidades profesionales de los profesores asociados a dicha Universidad. Gonzabay (2019) en el estudio Justicia Organizacional y Compromiso de las Instituciones Educativas de San Antonio de Padua en San Antonio, 2017 se encuentra un plan para establecer de manera realista la relación entre el compromiso docente grupal y la integridad organizacional, en cuanto a la metodología, se seleccionaron 15 docentes de organismos gubernamentales en el método de aplicación y muestreo utilizando métodos numéricos simples y de corte transversal. Mediante la correlación estadística de las variantes de estudio y sus parámetros, se concluyó que la correlación de la organización (0.794) fue positiva y la correlación de la organización (0.953) fue positiva. El estudio de Martínez (2019), "empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas privadas del Cercado de Lima", busca determinar la relación entre la capacidad de las dos instituciones educativas del Cercado de Lima y el desempeño docente. El estudio fue un modelo no experimental numérico y de correlación. La muestra no es del todo probable y está formada por 64 docentes. Encontró una correlación importante entre la capacidad docente y el desempeño laboral $p = 0.004$; De igual manera, se obtuvo una correlación significativa entre las subvariables de desarrollo de capacidades y desempeño docente. Existe una fuerte correlación entre el desarrollo de capacidades y el desempeño docente, y se ha concluido que el desarrollo de capacidades es una herramienta muy importante para gestionar el desempeño del aprendizaje en un aula que brinda una educación significativa y de calidad a los estudiantes. Ordinola y López (2018), "Justicia Organizacional y Promesa de los Empleados de la Sociedad Peruana del Centro Oriente, 2017" estudio para

aprender a organizar la comunicación con el personal del Centro Peruano Oriental Peruano (APE). Este trabajo desarrolla estudios que son relevantes para los estudios transversales no experimentales. Hubo en la muestra 78 empleados de PACE favoritos. Los resultados muestran que existe una correlación positiva entre la energía y la integridad organizacional $r = 0,223^{**}$. De igual forma, $r = 0.067$ es autodeducible y no existe asociación significativa entre integridad organizacional y muestra una relación inversa entre absorción e integridad organizacional $r = 0.428^{**}$. Se llega a la siguiente conclusión: Existe una garantía positiva, directa y significativa entre la equidad y la responsabilidad de la organización docente de la Sociedad Peruana Centro Oriente $r = 0.436^{**}$. Está claro que la base de una organización es importante para el compromiso. Chávarry (2017), quien estudió la “Justicia y Responsabilidad de la Organización de los Servidores Administrativos del Servicio Hidrometeorológico Nacional del Perú - SENAMHI, Lima - 017”. La finalidad fue “definir la correlación entre justicia y responsabilidad organizacional”, además tuvo un modelo transversal no experimental, se utilizó un estudio interdependiente, su muestra estuvo compuesta por 32 servidores administrativos. Utilizó un estudio de dos variables, finalmente, el autor concluye que, con base en los niveles de significación de Spearman de $Rho = 0.369$ y $p = 0.009$ menor que $\alpha = 0.05$, la equidad organizacional está directamente relacionada con las responsabilidades laborales humanas y es importante para ellas. SENAMHI.

A nivel local, Varas (2020) realizó un estudio titulado “Percepciones e Involucramiento de los Docentes en justicia Organizacional en la Institución Educativa Martial Acharan i Smith del Distrito de Trujillo” para definir el concepto de Integridad Organizacional relacionado con el involucramiento de docentes de la Institución Educativa Martial Acharan i Smith del distrito de Trujillo. Participaron 98 docentes de Martial Acharan y Smith en Trujillo. Los resultados mostraron que la equidad organizacional participativa logró una correlación positiva y altamente significativa ($r = 0.334$, $p < 0.01$); Las medidas de equidad procesal e informativa fueron positivas y altamente correlacionadas con la participación, con valores de rho de 0.309 y 0.293, ambos menores al 1% ($p < 0.01$); y la distribución y cantidades interindividuales se correlacionaron positiva y significativamente con la participación, con valores de rho de 0.229 y 0.247, ambos menores al 5% ($p < 0.05$). Se concluyó que las variables estudiadas estaban interrelacionadas y que una

mejoraba a la otra. Sobre las teorías de la variable independiente en la justicia organizacional, así como los orígenes de la teoría de la igualdad de Adams en 1965, citado por Pena y Duran (2016), señaló que sus colegas fueron la solución más inspiradora e importante. ecuaciones, desigualdades, es decir, evaluar la sostenibilidad de estas relaciones compartiendo los resultados y las relaciones de los colaboradores con otros y luego comparándolos con otros colaboradores dentro de la organización o con los colaboradores de las agencias de distribución de la Organización, la división entre lo que se hace en el trabajo y aceptar cambios en lo que hacen.

Se define como justicia al lugar de trabajo, y el concepto de equidad de los empleados en el lugar de trabajo está relacionado con su impacto en otras variables laborales (Moorman, 1991). En tal sentido, se puede afirmar que la justicia organizacional corresponde a la capacidad de equidad que se presenta en el entorno laboral, la cual se asocia a la percepción que tienen los colaboradores en cuanto al trato igualitario que reciben en sus puestos de trabajo, la cual tiene influencia en otro tipo de variables laborales.

Greenberg (1987, citado en García & Forero, 2014) citaron la definición de justicia organizacional como “la percepción que tiene un empleado de la equidad que transmite en su trabajo, es decir, la forma en que es tratado por los demás”, valores recibidos como resultado de su esfuerzo y equidad dentro de la organización en su conjunto”. La razón de ser de la organización es fortalecer los diversos factores como el apoyo entre compañeros, el ambiente de trabajo y la productividad de la organización; en este caso se logrará en las instituciones en cuanto al comportamiento de los compañeros de trabajo y las razones de su existencia. Además, la organización debe asegurar la calidad del servicio que quiere ofrecer, la cantidad de trabajo que recibe y distribuye de acuerdo con las responsabilidades de sus socios, lo que a su vez permite el ocio, el conocimiento, la capacidad profesional y el trabajo de la organización. El propósito y la forma de la organización es asignar recursos recursivos a uno de los socios, maximizando así los beneficios de los empleados y satisfaciendo las necesidades de la organización, dado que la integridad organizacional es una cuestión de innovación que surge entre el producto y los efectos recursivos organizacionales (Vaamonde & Salessi, 2013). Por su

parte, Peña y Ochoa (2016) argumentan que las personas sacan conclusiones sobre desigualdades que valoran desequilibrios y equilibrios sobre los beneficios que reciben de los empleadores y sus aportes. Tenga en cuenta que la base organizativa es un elemento de transparencia del laboratorio. De igual forma, Vaamonde (2013) encontró que la justicia corporativa es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque contribuye a los buenos resultados en el lugar de trabajo, mejora las relaciones interpersonales y promueve el empleo, mientras que la deshonestidad es el resultado, enfatiza que conduce a los resultados y el deterioro de las relaciones que causan perjuicio al trabajo. Peña y Durán (2016) enfatizan que la integridad organizacional es un factor muy importante en el desempeño de una organización porque sustenta los aspectos negativos, incluyendo sus múltiples sentimientos, emociones, respuestas, comportamientos y lobbies, el lado positivo. La historia de una serie de alternativas que son proporcionales, colaborativas y motivadas por el laboratorio, con un tremendo impacto en la justicia organizacional.

Se considera tres dimensiones: La distribución de la justicia organizacional, la justicia procedimental y la justicia interpersonal (Moorman, 1991). La primera según lo planteado por Moorman (1991) hace alusión a la justicia distributiva el empleado recibe salario, promoción y bonificaciones, básicamente, se refiere a la noción de igualdad en la distribución del desempeño de los empleados (salario, bonificaciones, ascensos, ascensos, reconocimientos, etc.), e incluso el autor lo relaciona principalmente con cuestiones cognitivas, emocionales y conductuales, reacción contra ciertos resultados. Del mismo modo, en relación con esta dimensión, citamos el estudio de Adams (Ausejo, 2017, p. 32) de 1965 sobre las contribuciones humanas y la distribución desigual de las emociones negativas que contribuyen a cambios en el comportamiento individual y aumentan la insatisfacción, dependiendo de las preferencias, la conveniencia de los interesados y la consideración de casos excepcionales, la equidad de la distribución puede verse afectada si los criterios son claros e ilegales. La segunda dimensión hace referencia a la justicia procedimental, esto está íntimamente relacionado con la inconsistencia objetiva de los procedimientos utilizados para tomar decisiones (Moorman, 1991). De manera similar, Vaamonde (2013) citó a Tyler y Lind (1992) diciendo que tres factores relacionados con la autoridad afectan la equidad

procesal; estos son la confianza, la neutralidad y el estatus. La confianza es una creencia creada por las intenciones del empleado y se valora en términos del sentido de justicia y ética de la segunda persona. La neutralidad se refiere al grado en que un jefe es honesto en sus decisiones, y el estatus se refiere al grado en que un jefe reconoce y trata a sus empleados con amabilidad, respeto y dignidad (p. 104). Finalmente, la tercera dimensión relacionada a justicia interpersonal, habla de las percepciones de los empleados reciben de los gerentes quienes son responsables de su aceptación, respeto y buenas relaciones (Moorman, 1991). Como se mencionó en la sección anterior, Del Olmo (2012) cree que los gerentes deben ser educados, respetuosos y dignos, mientras que los gerentes se esfuerzan por promover la equidad entre las personas. Del mismo modo, se recomienda evitar las palabras insultantes y rebajar a los superiores.

Respeto a la variable dependiente empoderamiento docente Según De León (2018), se trata de un grupo de docentes que adquieren poder para tomar decisiones en su puesto de trabajo, siendo más eficientes, y en lugar de máquinas automáticas que funcionan según un plan jerárquico, serán más consistentes y, por lo tanto, más fieles a su trabajo. Cantoral y Reyes (2014) definen el empoderamiento docente como un proceso social multifacético que requiere liderazgo y comunicación interpersonal para acercarse y trabajar con una organización. Por tanto, el empoderamiento docente se trata de los procedimientos de carácter social y que presenta diferentes dimensiones, las cuales se encuentran suscrita a las relaciones interpersonales y la comunicación suscitada entre los docentes, otorgando responsabilidades a los mismos en torno a funciones específicas, en las cuales motivan el desarrollo de actividades productivas y el compromiso institucional. Los instructores empíricos de los estudiantes crean escenarios para los sospechosos, mejoran sus habilidades, capacidades y mejoran su capacidad de investigación para representar el cambio en cualquier situación educativa (Amaya, et al, 2018). Según Gómez (2014) el autor cree que la teoría del liderazgo es fundamental y que los primeros descendientes de la doctrina empírica son los hombres, “el establecimiento de una organización estratégica para buscar nuevas soluciones hermenéuticas, la preparación para la perfección y la capacidad humana”, los empleados trabajan en equipo, no solos o aislados.” “Para desarrollar capacidades en una institución educativa, las personas necesitan ser guiadas por

buenos líderes. En este contexto, la importancia de un proceso capaz de aumentar el poder de acuerdo con la teoría de la importación de video y revolucionar la estructura de la organización, a través de la educación se puede realizar con la ayuda de la ideología de la alta dirección; en cambio, se alienta a los profesores y estudiantes directamente involucrados en la actividad a participar y ser los mejores en hacer sugerencias y tomar decisiones.

De acuerdo con el apartado anterior, aumentar la autoridad de los docentes es una estrategia clave para involucrar a las personas a través de la confianza, para hacerlas aptas, competentes y creíbles en la toma de decisiones institucionales educativas, recursos para abordar temas que constantemente surgen en todas las instituciones educativas” Urrutia (2000); Sin embargo, es una de las socioepistemologías que permite cuestionar el conocimiento desde las dimensiones cognitiva, didáctica y social propuestas por Reyes y Cantoral (2014), y define la autoridad docente como una cohesión social cohesiva, tratados y comprometidos con la institución (p.89). De acuerdo con Reyes y Cantoral (2014) hay tres dimensiones que están en gran demanda en la investigación actual: didáctica, social y cognitiva. La dimensión social es una amplia gama de formas y medios para expandir la aceptación personal, fortalecer la práctica y desarrollar actividades organizacionales para influir en diferentes áreas de la vida. (Reyes & Cantoral, 2014). Suponiendo que el conocimiento sea significativo en su aplicación y funcionalidad, como se describe en la sección anterior, sugerimos que los profesores y estudiantes desarrollen una idea básica de que las matemáticas deben estar relacionadas con el conocimiento, incluso si están integradas en el sistema educativo, además de aprender sobre abstracción, procedimientos y su aplicación. La dimensión cognitiva contiene campos conceptuales que pueden considerarse como un conjunto de tareas que son importantes para comprender la naturaleza y los desafíos; además de su práctica docente (Reyes & Cantoral, 2014).

Finalmente, la dimensión didáctica es un proceso de desarrollo de capacidad internacional en el que la entrevista se lleva a cabo en relación con la naturaleza personal de la situación y la relación para tener un impacto positivo en las relaciones interpersonales y contribuir a un entorno de aprendizaje colaborativo. (Reyes & Cantoral, 2014). Aumentar el empoderamiento de los docentes es fundamental, y

se debe evaluar el desempeño y el desarrollo, ya que las responsabilidades juegan un papel clave en el logro de las metas organizacionales. El estudio con Prieto (2012) fue realizado por trabajadores de instituciones educativas populares y analizó en primer lugar los tres elementos más importantes: Comunicación; el fortalecimiento con los compañeros de trabajo tiene dos características principales: la perseverancia y la perseverancia en el logro de las metas en el trabajo, es decir, mantenerse a tiempo y no depender de la inestabilidad emocional; la disciplina es el orden en que un profesor titular trabaja en un método claramente motivado, constituido y ordenado, y el concepto de funciones es una definición perfecta del nivel de las instituciones educativas, sus roles y responsabilidades en la regulación. Después de todo, debe haber una promesa; en otras palabras, las personas que dirigen la institución educativa deben estar inequívocamente comprometidas y decididas en todos los niveles, y esto significa ser leales, persistentes y capaces de inspirar, motivar y transformar a las personas en líderes; empoderar a un docente en la misma secuencia de visiones significa ser capaz de cambiar el esquema mental en la medida necesaria para estos cambios, es decir, ser más flexible para sostener el cambio en todo momento, en lugar de resistirlo (Gomez, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el tipo de investigación aplicado porque se podrían plantear otras soluciones al problema de acuerdo al conocimiento de las relaciones entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue de enfoque cuantitativo, ya que la medición de la variable se realizó de forma numérica mediante la estadística, que es más realista y precisa en este sentido. A su vez, es de modelo no experimental porque no buscó manipular las variables, sino medirlas en función de sus manifestaciones (Hernández y Mendoza, 2018). De igual forma, de diseño transversal porque las variables se midieron al mismo tiempo (Scharager, 2016). De manera similar, es correlacional porque tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre las dos variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema es el siguiente:



M: Muestra.

O1: Justicia organizacional.

O2: Empoderamiento docente.

R: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Justicia organizacional

Dimensiones:

Justicia distributiva

Justicia procedimental

Justicia interpersonal

Variable Independiente: Empoderamiento docente.

Dimensiones:

Social

Cognitiva

Didáctica

La operacionalización de variables se evidencia en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Estuvo conformada por la totalidad de los 70 docentes de los colegios privados del distrito La Esperanza, en el año 2022.

Criterios de inclusión:

- Docentes contratados.
- Docentes que quieran participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no quieran ser partícipes del estudio

Muestra:

Estuvo conformada por 70 docentes de los colegios privados del distrito La Esperanza, en el año 2022.

Muestreo:

No probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis:

Docentes de los colegios privados del Distrito La Esperanza, en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio, se utilizó la encuesta “con un propósito específico, es decir, obtener información descriptiva que los encuestados pudieran extraer de sus propias experiencias” (Pino, 2007, p. 416).

La herramienta fue “un cuestionario que forma parte de un sistema y consta de preguntas escritas que responden a aquellas variables que operan” (Pino, 2007).

En cuanto a la variable justicia de la organización, se contó con un cuestionario de 15 preguntas que constaba de medidas de justicia de distribución, que a su vez consta de tres indicadores: salario (ítem 3), promoción (ítem 1), premio (ítem 2); Como medida de procedimental, consta de tres indicadores: equidad objetiva (ítem 2), aplicación del procedimiento (ítem 1) y toma de decisiones (ítem 1). De manera similar, una medida de justicia interpersonal; Estos incluyen: aceptación (ítem 2), reputación (ítem 2), comunicación (ítem 1), y su clasificación es siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

En relación con la variable empoderamiento docente, el cuestionario de 14 ítems incluyó la familiaridad personal (2 ítems), fortalecimiento de la práctica (1 ítem) y desempeño organizacional (1 ítem); Las dimensiones cognitivas incluyen indicadores como el campo de los conceptos (ítem 2) y el reflejo de su práctica docente (ítem 2). De manera similar, las medidas didácticas incluyen la habilidad personal (ítem 1), la confianza en uno mismo (ítem 1), la responsabilidad por el aprendizaje (ítem 1), las habilidades interpersonales (ítem 1) y el coaprendizaje (ítem 1). Para ello, la escala de clasificación es siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Validez y confiabilidad

La validez de contenido es importante, porque indica la capacidad del instrumento para medir la variable. La validez de la prueba se evalúa pensando, desarrollando, aplicando y midiendo lo que se pretende medir de esta manera (Carrasco, 2009).

Para lograr la realidad del contenido, se midieron las correlaciones entre los parámetros, cantidades e ítems de la variable, y la herramienta de recolección de datos fue desarrollada por un juez o experto que identificó efectivamente los datos. De igual forma, Bisquerra (2005) afirma que la validez de un contenido determina si es una muestra representativa de todo el contenido que se mide.

Una vez que los instrumentos de medida han sido certificados por un experto, es necesario cambiar su confiabilidad, y en este sentido se le llama calidad y propiedades de los instrumentos de medida. (Carrasco, 2009)

De acuerdo a lo manifestado, cabe destacar que para esta investigación se utilizó la validez de juicio de expertos, reportando análisis satisfactorio de la pertinencia de las preguntas en relación a los indicadores, dimensiones y variables (Ver anexo 4).

Por otro lado, la confiabilidad fue determinada través del alfa de Cronbach, para lo cual se aplicó una prueba piloto, hallándose resultados satisfactorios para ambas variables. (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

Para aplicar los instrumentos, se contó con la aprobación de los participantes que son los docentes, a quienes se les explicó los propósitos de estudio, así como en qué consistía su participación, haciéndole saber que en todo momento sus identidades no serían reveladas y que su participación era netamente voluntaria. Los instrumentos fueron aplicados de manera virtual y fueron codificados para su posterior análisis estadístico.

3.6. Métodos y análisis de datos

Se utilizó el software Microsoft Excel para analizar los datos recopilados, y los datos se exportaron a IBM SPSS v27 y se analizaron los datos. Se usaron estadísticas posteriores utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de los datos; con la ayuda de esta prueba, fue posible confirmar la distribución no normal de los datos, a efectos de utilizar el coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Éticamente, se enfatizó la importancia de obtener la aprobación apropiada de cada organización relevante para realizar investigaciones. Además, la participación de los docentes en el uso del instrumento en la comunidad es voluntaria y pueden negarse a participar en cualquier momento. Además, el uso del software Turnitin garantizó que el estudio no implicó plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

Tabla 1.

Relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

			Justicia organizacional	Empoderamiento docente
Rho de Spearman	Justicia organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,306**
		Sig. (bilateral)		.010
		N	70	70
	Empoderamiento docente	Coeficiente de correlación	,306**	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	
		N	70	70

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 1 se evidencia una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, además, la relación es de grado moderado ($\rho = 0.306$), indicando una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

Tabla 2.

Relación entre la dimensión justicia distributiva y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

			Justicia distributiva	Empoderamiento docente
Rho de Spearman	Justicia distributiva	Coeficiente de correlación	1.000	,360**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	70	70
	Empoderamiento docente	Coeficiente de correlación	,360**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	70	70

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 2 se evidencia una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia distributiva y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, además, la relación es de grado moderado ($\rho = 0.360$), indicando una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión justicia procedimental y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022

			Justicia procedimental	Empoderamiento docente
Rho de Spearman	Justicia procedimental	Coeficiente de correlación	1.000	.119
		Sig. (bilateral)		.327
		N	70	70
	Empoderamiento docente	Coeficiente de correlación	.119	1.000
		Sig. (bilateral)	.327	
		N	70	70

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 3 se evidencia una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia procedimental y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión justicia interpersonal y el empoderamiento docente en los Colegios Privados del Distrito La Esperanza, Trujillo – 2022.

			Justicia interpersonal	Empoderamiento docente
Rho de Spearman	Justicia interpersonal	Coeficiente de correlación	1.000	.226
		Sig. (bilateral)		.060
		N	70	70
	Empoderamiento docente	Coeficiente de correlación	.226	1.000
		Sig. (bilateral)	.060	
		N	70	70

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 4 se evidencia una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia interpersonal y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, en la tabla 1 se evidencia una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, además, la relación fue de grado moderado ($\rho = 0.306$). Estos resultados indican que cuando los docentes tengan una buena percepción de los indicadores relacionados a la justicia organizacional, los cuales tengan que ver con la equidad laboral en el puesto de trabajo, de acuerdo al trato que reciben por parte de sus superiores, también será buena la percepción que tengan del empoderamiento que reciben en su área laboral, posibilitando que perciban mayores oportunidades de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales que conlleven a que se sientan comprometidos con la institución.

Los resultados se corroboran con los de Rubio (2018), quien en su estudio determinó que la justicia con equidad organizacional instaurada en instituciones educativas de Armenia, favorecen a la participación integral de los docentes en sus puestos de trabajo, lo cual conlleva a que se sientan empoderados con cada una de las funciones que realizan como parte de su área laboral. El investigador concluyó que los profesores adjuntos universitarios tienen solución a la organización de la justicia y compromiso, y la solución de los tres hechos de la organización de la justicia en la distribución. De manera similar, también concuerda con lo encontrado por Hidrovo y Naranjo (2018), que corrobora la existencia de una relación directa y significativa entre los valores correspondientes a la justicia organizacional, la cual acarrea un bienestar laboral en el colaborador, para comprometerse hacia el desarrollo de determinadas actividades que permiten empoderarlo, según sus capacidades de proactividad.

Así también Quezada (2017) determinó que la justicia organizacional es una variable relevante en el ámbito institucional educativo, puesto que favorece a la gestión administrativa, en tanto que los colaboradores docentes se muestran más propensos al desarrollo de actividades que no necesariamente corresponden a sus funciones, sino que conforman actividades añadidas que se encuentra relacionadas a la capacidad de empoderamiento institucional que manifiesta en el desarrollo de sus funciones. En tal sentido, hubo una relación directa entre el concepto de

integridad organizacional y la gestión administrativa, siendo el segundo resultado; además, se obtuvo un 45% de comprensión de la equidad de los procesos, lo que indica que la mayoría de los empleados estaban satisfechos con los diversos procesos y variables dentro de la organización, recibieron un pequeño porcentaje y tenían razones.

Teóricamente, se puede mencionar que la justicia organizacional correspondiente a la capacidad de equidad que se presenta en el entorno laboral, la cual se asocia a la percepción que tienen los colaboradores en cuanto al trato igualitario que reciben en sus puestos de trabajo, la cual tiene influencia en otro tipo de variables laborales (Moorman, 1991), es un factor relevante para el empoderamiento docente, entendido como los procedimientos que tienen un carácter social y que presenta diferentes dimensiones, las cuales se encuentran suscritas a las relaciones interpersonales y la comunicación suscitada entre los docentes, otorgando responsabilidades a los mismos en torno a funciones específicas, en las cuales motivan el desarrollo de actividades productivas y el compromiso institucional. Cabe señalar que se define como justicia al lugar de trabajo, y el concepto de equidad de los empleados en el lugar de trabajo está relacionado con su impacto en otras variables laborales (Moorman, 1991).

En tal sentido, se puede afirmar que la justicia organizacional corresponde a la capacidad de equidad que se presenta en el entorno laboral, la cual se asocia a la percepción que tienen los colaboradores en cuanto al trato igualitario que reciben en sus puestos de trabajo, la cual tiene influencia en otro tipo de variables laborales. Por ello, la organización debe asegurar la calidad del servicio que quiere ofrecer y la cantidad de trabajo que recibe y distribuye de acuerdo con las responsabilidades de sus socios, lo que a su vez permite el ocio, el conocimiento, la capacidad profesional y el trabajo de la organización. El propósito y la forma de la organización es asignar recursos recursivos a uno de los socios, maximizando así los beneficios de los empleados y satisfaciendo las necesidades de la organización, dado que la integridad organizacional es una cuestión de innovación que surge entre el producto y los efectos recursivos organizacionales.

De igual forma, Vaamonde (2013) encontró que la justicia corporativa es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque contribuye a los buenos resultados en el lugar de trabajo, mejora las relaciones interpersonales y promueve el empleo, mientras que la deshonestidad es el resultado, enfatiza que conduce a los resultados y el deterioro de las relaciones que causan perjuicio al trabajo. Peña y Durán (2016) enfatizan que la integridad organizacional es un factor muy importante en el desempeño de una organización porque sustenta los aspectos negativos, incluyendo sus múltiples sentimientos, emociones, respuestas, comportamientos y lobbies, el lado positivo. La historia de una serie de alternativas que son proporcionales, colaborativas y motivadas por el laboratorio, con un tremendo impacto en la justicia organizacional; teniendo especial importancia en el empoderamiento docente, que según De León (2018), se trata de un grupo de docentes relevantes integrado por iglesias con el logo del propósito de la institución educativa, lo cual es evidente si se piensan como un grupo de docentes que se ven a sí mismos como un verdadero trabajo, en lugar de máquinas automáticas que funcionan según un plan jerárquico, serán más consistentes y, por lo tanto, más fieles a su trabajo.

Según el objetivo específico 1, en la tabla 2 se evidencia una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia distributiva y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, además, la relación es de grado moderado ($\rho = 0.360$), indicando una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables. Los hallazgos indican que, según lo manifestado por los docentes evaluados, la percepción que tienen respecto al salario, bonificaciones y promoción de incentivos que reciben, generando expectativas de igualdad distributiva en todos los colaboradores en cuanto a cómo se distribuyen los recursos físicos y económicos, son un factor de importancia para que los docentes se sientan empoderados en sus puestos de trabajo y conciban un mejor compromiso con la institución educativa.

Estos hallazgos concuerdan con lo encontrado por Varas (2020), quien en su estudio pudo determinar que la justicia procedimental relacionada con la equidad, alcanzó un vínculo significativo con el empoderamiento y compromiso organizacional que percibe el colaborador dentro de sus funciones ($p < 0.05$).

Teóricamente, Vaamonde (2013) señaló que la justicia distributiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque contribuye a los buenos resultados en el lugar de trabajo, mejora las relaciones interpersonales y promueve el empleo, mientras que la deshonestidad es el resultado, enfatiza que conduce a los resultados y el deterioro de las relaciones que causan perjuicio al trabajo. Del mismo modo, el estudio Ausejo (2017) sobre las contribuciones humanas y la distribución desigual de las emociones negativas que contribuyen a cambios en el comportamiento individual y aumentan la insatisfacción, dependiendo de las preferencias, la conveniencia de los interesados y la consideración de casos excepcionales, la equidad de la distribución puede verse afectada si los criterios son claros e ilegales.

Según el objetivo específico 2, en la tabla 3 se evidencia una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia procedimental y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna. Estos hallazgos indican que las características de la justicia procedimental, relacionadas con la percepción respecto a la confianza, valorada en términos de justicia y ética hacia ellos mismos y a su integridad como colaboradores, asimismo la neutralidad en la toma de decisiones y de grado de reconocimiento que establecen sus superiores, respeto y dignidad, no constituye un factor de importancia para que el colaborador se sienta empoderados en cada una de las funciones que desarrollar como parte de sus actividades educativas.

A nivel teórico, Peña y Durán (2016) destacan que la justicia procedimental es un factor muy importante en el desempeño de una organización porque sustenta los aspectos negativos, incluyendo sus múltiples sentimientos, emociones y respuestas que ejercen mejores condiciones internas para el desempeño de colaboradores, permitiendo aumentar la autoridad de los docentes es una estrategia clave para involucrar a las personas a través de la confianza, para hacerlas aptas, competentes y creíbles en la toma de decisiones institucionales educativas. En este contexto, la importancia del empoderamiento es porque constituye un proceso capaz de aumentar el poder de acuerdo con la teoría de la importación de video y revolucionar la estructura de la organización a través de la

organización de la educación se puede realizar con la ayuda de la ideología de la alta dirección.

Según el objetivo específico 3, en la tabla 4 se evidencia una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia interpersonal y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna. Los hallazgos indican que, para los colaboradores evaluados, la promoción de la equidad entre los colaboradores, considerando acciones por parte de los superiores respecto al respeto, el trato digno y educado durante el establecimiento de relaciones interpersonales, resulta una característica importante para que se pueda desarrollar y percibir un empoderamiento docente que facilite el desempeño de las tareas académicas.

De manera teórica, García y Forero (2014) fundamentan que la justicia interpersonal permite fortalecer los diversos factores de la organización, como el apoyo entre compañeros, el ambiente de trabajo y la productividad de la organización, en este caso se logrará en las instituciones, en cuanto al comportamiento de los compañeros de trabajo y las razones de su existencia en el trabajo. Por ello, las percepciones de los empleados reciben de los gerentes quienes son responsables de su aceptación, respeto y buenas relaciones (Moorman, 1991). Como se mencionó en la sección anterior, Del Olmo (2012) cree que los gerentes deben ser educados, respetuosos, educados y dignos, mientras que los gerentes se esfuerzan por promover la equidad entre las personas, el cual tiene efectos en el empoderamiento docente, que se trata de los procedimientos tienen un carácter social y que presenta diferentes dimensiones, las cuales se encuentra suscrita las a las relaciones interpersonales y la comunicación suscitada entre los docentes, otorgando responsabilidades a los mismos en torno a funciones específicas, en las cuales motivan el desarrollo de actividades productivas y el compromiso institucional. Los instructores empíricos de los estudiantes crean escenarios para los sospechosos, mejoran sus habilidades, capacidades y mejoran su capacidad de investigación para representar el cambio en cualquier situación educativa (Amaya, et al, 2018).

Acerca de las limitaciones de estudio, deben suscribirse aquellas relacionadas al acceso a la población, toda vez que, como parte de las desventajas del estudio cuantitativo, se debe considerar al paradigma positivista y postpositivista, los cuales señalan que, el investigador no puede llegar a conocer la total magnitud de los hechos acerca de los fenómenos que acontecen en una población, ya que al tener el enfoque cuantitativo como características esenciales su objetividad y capacidad de sistematización, las variables intervinientes que son inherentes a las características poblacionales, son inmodificables y median en los hallazgos de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente de grado moderado ($\rho = 0.306$), indicando una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables.
2. Se estableció una relación directa y altamente significativa ($p < 0.01$) entre la justicia distributiva y el empoderamiento docente de grado moderado ($\rho = 0.360$), indicando una fluctuación proporcional en los niveles de ambas variables.
3. Se encontró una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia procedimental y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna.
4. Se observó una relación directa y no significativa ($p > 0.05$) entre la justicia interpersonal y el empoderamiento docente en la muestra estudiada, esto indica la ausencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, imposibilitando determinar el cumplimiento de la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directores, diseñar y ejecutar un plan educativo para promover la justicia organizacional, con la participación del área de recursos humanos, cuyo propósito se oriente a empoderar a los docentes en el desarrollo de sus labores.
2. Al área de recursos humanos, empoderar a los docentes a través del desarrollo de acciones que tengan que ver con la promoción y distribución de funciones que permitan utilizar las capacidades personales de los docentes en el ámbito administrativo y no solamente académico.
3. Al director y administrativos, capacitar al docente en cuanto a los procedimientos pedagógicos concordantes al Ministerio de Educación, con el propósito que perciban una mayor justicia procesal que coadyuve a generar mayor sensación de confianza en ellos, lo cual es el poder en sus funciones.
4. A futuros investigadores, probar la correlación entre las variables a través de otro tipo de estudios como el explicativo para confirmar dicha relación; así como la adaptación de los instrumentos aplicados en este estudio para ser de utilidad dentro de la comunidad científica y permita evaluar las variables en otras poblaciones con características similares.

REFERENCIAS

- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1898737>
- Alegre de la Rosa, O. M., & Villar Angulo, L. M. (2019). Análisis de factores de empoderamiento de maestros especialistas en la enseñanza inclusiva de niños de 6-16 años con dificultades auditivas. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (24), 45–61. <https://doi.org/10.18172/con.3895>
- Álvarez, J. y Alarcón, K. (2020). *La percepción de la justicia organizacional en los docentes de una universidad privada, 2020*. UPEU, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4040>
- Amaya, A.; Zúñiga, E.; Salazar, M. Ávila, A. (2018). *Empoderar a los profesores en su quehacer académico a través de certificaciones internacionales en competencias digitales*. <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/1174/%20891>
- Anonymous. (2016). Youth Empowerment Through Sports Toward Health and Social Development Forum. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87(S2), A2–A3. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1817494377?accountid=14701>
http://sfx.scholarsportal.info/ottawa?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=unknown&sid=ProQ:ProQ%3AAnahs&atitle=Youth+Empowerment+Through+Sports+Toward+Health+and+
- Arboleda Arango, A. M. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25(113), 99–122. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(09\)70091-9](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(09)70091-9)

- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 7(1), 65–80. https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/27#.Ye_A_5N6_bs.mendeley
- Ausejo, F. (2017). *Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad privada* (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma. Perú). <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1502>
- Carrión, D. (2020). *Justicia organizacional en los docentes de una Unidad Educativa, Puyango, 2019*. UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48183?show=full&locale-attribute=en>
- Chávarry, A. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9114/Ch%C3%A1varry_%20CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De León (2018). *Liderazgo y empoderamiento*. <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/DeLeon-Pablo.pdf>
- Didier, N., Martí, A., & Valdenegro, D. (2012). Manejo del Cinismo Organizaional: la oportunidad del líder. *Ciencia Y Tecnología*, 5(2), 7–15.
- Dude, D. J. (2012). Organizational Commitment of Principals: the Effects of Job Autonomy, Empowerment, and Distributive Justice. *Iowa Research Online*, 1–153.
- Fadhilaini, C. R., Tjahjono, H. K., & Susanto, S. (2021). Improving Employee Engagement of Muhammadiyah Teachers with Organizational Trust, Distributive Justice, and Psychological Empowerment. *The Winners*, 22(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v22i2.7085>

- Fierro, L. (2017). Justicia Organizacional en una institución privada de educación superior. Santiago: Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140909>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2015). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas*, 10(2), 293. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0002.07>
- Gómez, J. (2018). *El Empoderamiento Docente: una opción para la apropiación de la práctica educativa del profesor de matemáticas*. (Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, México). https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/621253/Tesis_JuanPabloGomezEstrada.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gonzabay, D. (2020). *Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017*. UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42694?show=full>
- Hassan, A. (2014). Organizational Justice As a Predictor of Organizational Silence. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1190–1202.
- Hernández, T., Martínez, E., Martínez, E., Castillo, F., & Corichi, A. (2015). Justicia Organizacional y su relación con el personal docente de una institución de educación superior. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*, 15(2), 32–41. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1719>
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito (Tesis de Maestría. Pontifica Universidad Católica del Ecuador). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A

Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257–270. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1577773>

Jun, S. Y., Rho, H. J., & Lee, J. H. (2014). The Impact of Organizational Justice, Empowerment on the Nursing Task Performance of Nurses: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), 55–66. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.55>

Lapa, E. (2018). La tecnología del empoderamiento y la participación como planificación académica del docente del curso de nivelación de carrera del instituto de admisión y nivelación de la universidad técnica de Manabí. (2022). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1144–1160. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1944

Liu, C., Wang, S., Shen, X., Li, M., & Wang, L. (2015). The association between organizational behavior factors and health-related quality of life among college teachers: A cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-015-0287-4>

López Parra, E., Martín García, M. I., & Palomares Ruiz, A. (2019). Empoderamiento docente en el ámbito de las altas capacidades intelectuales. Mitos y creencias en los docentes de Educación Primaria. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (24), 63–76. <https://doi.org/10.18172/con.3949>

Márquez, J. (2019). Relación entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener–2017. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle, Lima). Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3107/TM%20CE-Ge%204430%20M1%20-%20Marquez%20Vargas%20Jessica%20Victoria.pdf?sequence=1&isAlloved=y>

- Martínez, H. (2019). *Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del cercado de lima*. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima). <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3018/1/83.Tesis%20%28Martinez%20Rengifo%29-1-9.pdf>
- Martínez-Tur, V., Moliner, C., & Carbonell, S. (2003). ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13(3), 91–106. <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=justicia+organizacional&btnG=&lr=#3>
- Montesa López, S., Fernández del Río, E., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2018). La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 38(2018), 81–97.
- Moorman, R. (1991). *Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a12.pdf>
- Muñoz Martínez, M., & Garay Garay, F. (2015). La investigación como forma de desarrollo profesional docente: Retos y perspectivas. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 41(2), 389–399. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052015000200023>
- Nair, R. S., & V., Dr. S. (2020). Does Inclusive Leadership Reduce Emotional Dissonance Among Teachers? – Investigating the Mediating Role of Psychological Empowerment Climate and Organizational Justice. *Global Journal of Management and Business Research*, 27–39. <https://doi.org/10.34257/gjmbbravol20is1pg27>
- Naranjo, K., & Hidrovo, C. (2017). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de

- Omar, A. (2021). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo. *Psicología y Salud*, 31(2), 207–217.
- Ordinola, P. y López, G. (2018). *Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este*, 2017. UPEU, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1193>
- Park, Y.-C. (2021). Relationship among School Organizational Justice, Teacher Empowerment and Organizational Effectiveness in Perceived Physical Education Teachers. *Korean Journal of Sports Science*, 30(2), 117–130. <https://doi.org/10.35159/kjss.2021.4.30.2.117>
- Parra, M. (2019). *El reconocimiento: Una deficiente práctica organizacional*. <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/el-reconocimiento-una-deficiente-practica-organizacional-por-juan-manuel-parra/273836/>
- Pascual Medina, J. (2019). Relaciones de poder y empoderamiento docente para la innovación educativa. *TDX (Tesis Doctorals En Xarxa)*.
- Pascual, J. (2019). Innovación Educativa: Un proceso construido sobre relaciones de poder. *Revista Educacion Política Y Sociedad*, 4(2), 9–30.
- Patlán-Pérez, J., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1–19. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2016). Organizational Justice, Work Performance and Disability. *Rev.Colomb.Cienc.Soc.* |Vol, 7(1), 201–222. Retrieved from <http://orcid.org/0000-0002-1825-0097>

- Peña, M.; Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. https://www.researchgate.net/publication/303957627_Justicia_organizacional_desempeno_laboral_y_discapacidad
- Peñafiel, J. (2020). *Incidencia del uso de tecnologías en el empoderamiento profesional docente de la Unidad Educativa General George Smith Patton – Ecuador, 2020*. UCV Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61846>
- Quezada, C. (2017). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Ciencia UNEMI*, 10(23), 70–79. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/499/391>
- Reyes-Gasperini, D., & Cantoral, R. (2014). Socioepistemología y empoderamiento: la profesionalización docente desde la problematización del saber matemático. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 28(48), 360–382. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v28n48a18>
- Ríos Corona, L. A., & Carranza Ortegón, G. (2018). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *NovaRUA*, 10(17), 37–50. <https://doi.org/10.20983/novarua.2018.17.3>
- Ríos Díaz, J. Y., Particular, C., & Loli Pineda, A. E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú Organizational Justice and Organizational Commitment in workers of the mining sector in Peru. *Revista de Investigación En Psicología*, 22, 127–138. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 22, 127–138. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>

- Rivera, H., & Li, J. T. (2019). Hispanic Parents' Involvement and Teachers' Empowerment as Pathways to Hispanic English Learners' Academic Performance. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 41(2), 214–230. <https://doi.org/10.1177/0739986319834931>
- Rodríguez Díaz, V. A., Carvajal Araneda, K. E., & Montenegro de la Barrera, N. L. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>
- Rodríguez Montalbán, R. L., Martínez Lugo, M., & Salanova Soria, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.joet>
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270–286.
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47–56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Santa Cruz, F. (2016). Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia*. 2(2), 26 – 35. https://redib.org/Record/oai_articulo2001187-empowerment-y-desempe%C3%B1o-docente-en-la-instituci%C3%B3n-educativa-javier-heraud-de-trujillo-per%C3%BA
- Schabort, F., Sinnes, A., & Kyle, W. C. (2018). From contextual frustrations to classroom transformations: female empowerment through science education in rural South Africa. *Educational Action Research*, 26(1), 127–143. <https://doi.org/10.1080/09650792.2017.1286996>

- Sumaryanta, Mardapi, D., Sugiman, & Herawan, T. (2019). Community-based teacher training: Transformation of sustainable teacher empowerment strategy in Indonesia. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 21(1), 48–66. <https://doi.org/10.2478/jtes-2019-0004>
- Thomas, S. (2017). Teacher empowerment: A focused ethnographic study in Brunei Darussalam. *Qualitative Report*, 22(1), 47–72. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2587>
- Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617–631. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.2.617>
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. (tesis de doctorado. Universidad Nacional de La Plata, Argentina). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/32464>
- Valbuena Duartea, S., Medina Güette, A. P., & Teherán Barranco, V. S. (2021). Empoderamiento docente para la integración de las TIC en la práctica pedagógica, a partir de la problematización del saber matemático. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 41–62. <https://doi.org/10.18359/ravi.5161>
- Valdez, J.; Haidar, E.; Pérez, A. (2018). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en la industria petrolera mexicana*. UNAM. México <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/16.06.pdf>
- Vásquez-Trespacios, E. M., Aranda-Beltrán, C., & López-Palomar, M. del R. (2020). Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4), 330–339. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Vilchez Guizado, J. (2019). Digital empowerment and development of Mathematical competences in the training of the teacher of Mathematics. *MLS Educational Research*, 3(1), 59–78. <https://doi.org/10.29314/mlser.v3i1.130>
- Wanjiku, M. M., Gachunga, H., & Kabare, K. (2016). Influence of Employee Structural Empowerment on Organizational Commitment In Kenya Civil Service. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(1), 117–132.
- Yusoff, S. M., & Tengku-Arifin, T. F. (2020). Looking after teacher wellbeing: Does teacher empowerment matter? *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 8(4), 43–56. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol8no4.3>
- 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(13), 1–12. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 5.

Matriz de operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Justicia organizacional	La Justicia organizacional se describe como la equidad en el lugar de trabajo y está asociada a la percepción de los empleados sobre la justicia en el trato recibido en sus puestos de trabajo y a la influencia de esta percepción sobre otras variables relacionadas con el trabajo (Moorman, 1991). La Justicia organizacional está integrada por tres dimensiones que son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal.	La justicia organizacional es un acto procedimental de justicia en el cual los docentes, el cual se manifiesta en el cuestionario Basado en la Teoría de Moorman, de 15 ítems conformado por las dimensiones justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal; para lo cual se ha considerado la Escala ordinal.	Justicia Distributiva.	1. Remuneraciones	Escala ordinal. Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				2. Promociones	
				3. Recompensas	
			Justicia Procedimental.	4. Imparcialidad	
				5. Aplicación de procedimientos	
				6. Toma de decisiones	
			Justicia Interpersonal.	7. Reconocimiento	
				8. Trato digno	
				9. Comunicación	

Empoderamiento docente	Cantoral y Reyes (2014) definen al empoderamiento docente como un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamental para un tratamiento y compromiso en la institución (p.89). (p.89). presenta las siguientes dimensiones: dimensión social, cognitiva y didáctica	El empoderamiento docente parte de la situación de involucrarse en las actividades dentro de la I.E., el cual se manifiesta en el cuestionario basado en la Teoría de Reyes y Cantoral, de 14 ítems conformado por las dimensiones social, cognitiva, didáctica; para lo cual se ha considerado la Escala ordinal.	Dimensión social	1. Reconocimiento personal
				2. Fortalecimiento de la práctica
				3. Funcionalidad de la organización
			Dimensión cognitiva	4. Campos conceptuales
				5. Reflexión de su práctica docente
			Dimensión didáctica	6. Capacidades personales
				7. Confianza en sí mismo
				8. Responsabilidad de su aprendizaje
				9. Habilidades interpersonales
				10. Aprendizajes colaborativos

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Cuestionario de justicia organizacional

Estimado docente:

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

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

Gracias por su valiosa colaboración.

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

N°	DIMENSIÓN, JUSTICIA DISTRIBUTIVA	5	4	3	2	1
01	La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución.					
02	Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución.					
03	Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás.					
04	Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.					
05	Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.					
06	En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.					
	DIMENSIÓN, JUSTICIA PROCEDIMENTAL	5	4	3	2	1
07	Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución					
08	Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes					

09	Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.					
10	Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma					
	DIMENSIÓN, JUSTICIA INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
11	Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.					
12	Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución					
13	Recibe un trato digno dentro de la Institución					
14	El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás decentes					
15	Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución					

CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO DOCENTE

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de percepción sobre Empoderamiento Docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

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

Gracias por su valiosa colaboración.

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

N°	Dimensión social	5	4	3	2	1
01	Considera que debe ser reconocimiento dentro de la institución.					
02	Reciben reconocimiento los docentes de la institución por logros alcanzados.					
03	Se preocupa por mejorar su práctica docente.					
04	Se preocupa por el funcionamiento de la institución educativa.					
	Dimensión cognitiva	5	4	3	2	1
05	Demuestra dominio conceptual de la materia a su cargo.					
06	Utiliza bibliografía para actualizar su manejo conceptual de los temas impartidos.					
07	Reflexiona sobre su práctica docente.					
08	Realiza jornadas de reflexión entre todos los docentes.					
	Dimensión didáctica	5	4	3	2	1
09	Demuestra capacidades para el manejo de las asignaturas.					
10	Demuestra confianza en el desarrollo de sus actividades.					
11	Prepara sus materiales de trabajo con responsabilidad					

12	Demuestra manejo de habilidades interpersonales entre todos los integrantes de su institución.					
13	Desarrolla aprendizajes colaborativos en su práctica docente.					
14	Trabaja colaborativamente con sus colegas para planificar sus actividades diarias.					

Anexo 4: Fichas técnicas de instrumentos

Ficha técnica de la Variable Justicia Organizacional

1. Nombre: Escala para medir el nivel de justicia organizacional
2. Adaptación: Mercedes Cabrera Ramos.
3. Fecha: 2022
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de justicia organizacional en sus dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interpersonal en docentes
5. Aplicación: Docentes.
6. Administración: Individual
7. Duración: 20 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 15
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Tabla 6.

Distribución de ítems por dimensiones de la variable 1.

Dimensiones	Indicadores	Nº ITEMS
Justicia distributiva 6 ítems	Remuneración	1, 2, 3
	Promociones	4
	Recompensa	5, 6
Justicia procedimental 4 ítems	Imparcialidad objetiva	7, 8
	Aplicación de procedimientos	9
	Toma de decisiones	10
Justicia interpersonal 5 ítems	Reconocimiento	11, 12
	Trato digno	13, 14
	Comunicación	15

3.8. Evaluación

Tabla 7.

Puntuaciones de la variable 1

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

1	Nunca
---	-------

Tabla 8

Evaluación de la variable Justicia organizacional

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Justicia distributiva		Justicia procedimental		Justicia interpersonal	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	10	1	6	1	8
Regular	11	20	7	12	9	16
Alto	21	30	13	20	17	25
Niveles	Justicia organizacional					
	Puntaje mínimo			Puntaje máximo		
Bajo	1			25		
Regular	26			50		
Alto	51			75		

Tabla 9

Interpretación de los niveles

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

Ficha técnica de variable empoderamiento docente

1. Nombre: Escala para medir el nivel de empoderamiento docente
2. Adaptación: Mercedes Cabrera Ramos.
3. Fecha: 2022
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de empoderamiento docente en sus dimensiones: social, cognitiva y didáctica en docentes.
5. Aplicación: Docentes.
6. Administración: Individual
7. Duración: 20 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 14
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Tabla 10

Distribución de ítems por dimensiones de la variable 2.

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

3.9. Evaluación

Tabla 11

Puntuaciones de la variable 2

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

Evaluación de la variable Empoderamiento docente

Escala cualitativa	Escala cuantitativa						
Niveles	Social		Cognitiva		Didáctica		
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	
Bajo	1	6	1	6	1	10	
Regular	7	12	7	12	11	20	
Alto	13	20	13	20	21	30	
Niveles		Empoderamiento docente					
		Puntaje mínimo		Puntaje máximo			
Bajo		1		23			
Regular		24		46			
Alto		47		70			

Tabla 12

Interpretación de los niveles

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

Anexo 5. Validación del instrumento de recolección de datos.

JUSTICIA ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN JUSTICIA DISTRIBUTIVA								
1	La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución	X		X		X		
2	Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución	X		X		X		
3	Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás	X		X		X		
4	Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.	X		X		X		
5	Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.	X		X		X		
6	En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA PROCEDIMENTAL								
7	Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución	X		X		X		
8	Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes	X		X		X		
9	Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.	X		X		X		
10	Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA INTERPERSONAL								
11	Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.	X		X		X		
12	Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución	X		X		X		
13	Recibe un trato digno dentro de la Institución	X		X		X		
14	El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás docentes	X		X		X		
15	Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x ✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MG LITA KARNA CERVANTES MENDOZA DNI: 18173329

Especialidad del validador: ECONOMISTA CON MAESTRIA EN FINANZAS, CONSULTOR Y DOCENTE

03 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMEN S I O N E S / ítems								
DIMENSIÓN JUSTICIA DISTRIBUTIVA								
1	La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución	X		X		X		
2	Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución	X		X		X		
3	Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás	X		X		X		
4	Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.	X		X		X		
5	Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.	X		X		X		
6	En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA PROCEDIMENTAL								
7	Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución	X		X		X		
8	Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes	X		X		X		
9	Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.	X		X		X		
10	Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA INTERPERSONAL								
11	Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.	X		X		X		
12	Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución	X		X		X		
13	Recibe un trato digno dentro de la Institución	X		X		X		
14	El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás docentes	X		X		X		
15	Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es pertinente y suficiente para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Ms. Pérez Capurro, Félix Miguel

DNI: 18167567

Especialidad del validador: Docente en Universidad César Vallejo

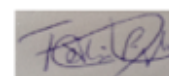
Trujillo, 11 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Félix Miguel Pérez Capurro
CALL 2000

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN JUSTICIA DISTRIBUTIVA								
1	La remuneración percibida concuerda a las actividades y ocupaciones que realiza en la institución	X		X		X		
2	Considera justa la remuneración percibida de los docentes de su institución	X		X		X		
3	Sus compañeros consideran que debería recibir una remuneración igual que los demás	X		X		X		
4	Considera que las remuneraciones, como bonos constituyen estímulos de mejoras.	X		X		X		
5	Es justa la recompensa que recibes teniendo en cuenta tu desempeño en la institución.	X		X		X		
6	En su institución educativa se le premia cuando sobresale por su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA PROCEDIMENTAL								
7	Considera que existe imparcialidad en las decisiones de la institución	X		X		X		
8	Las autoridades de la institución demuestran imparcialidad en el trato a los docentes	X		X		X		
9	Considera que los procedimientos son los más adecuados para obtener su calificación del desempeño docente.	X		X		X		
10	Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN JUSTICIA INTERPERSONAL								
11	Existe reconocimiento público por parte de las autoridades por sobresalir en su trabajo.	X		X		X		
12	Sientes que tu trabajo es reconocido por todas los integrantes de la institución	X		X		X		
13	Recibe un trato digno dentro de la Institución	X		X		X		
14	El rector de la institución trata de forma imparcial a los demás docentes	X		X		X		
15	Existe comunicación horizontal entre los integrantes de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Guevara Ramírez José Alexander..... DNI: 80396738.....

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.....

09 de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION SOCIAL								
1.	Considera que debe ser reconocimiento dentro de la institución.	X		X		X		
2.	Reciben reconocimiento los docentes de la institución por logros alcanzados.	X		X		X		
3.	Se preocupa por mejorar su práctica docente.	X		X		X		
4.	Se preocupa por el funcionamiento de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSION COGNITIVA								
5.	Demuestra dominio conceptual de la materia a su cargo.	X		X		X		
6.	Utiliza bibliografía para actualizar su manejo conceptual de los temas impartidos.	X		X		X		
7.	Reflexiona sobre su práctica docente.	X		X		X		
8.	Realiza jornadas de reflexión entre todos los docentes.	X		X		X		
DIMENSION DIDÁCTICA								
9.	Demuestra capacidades para el manejo de las asignaturas.	X		X		X		
10.	Demuestra confianza en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
11.	Prepara sus materiales de trabajo con responsabilidad	X		X		X		
12.	Demuestra manejo de habilidades interpersonales entre todos los integrantes de su institución.	X		X		X		
13.	Desarrolla aprendizajes colaborativos en su práctica docente.	X		X		X		
14.	Trabaja colaborativamente con sus colegas para planificar sus actividades diarias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es pertinente y suficiente para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Ms. Pérez Capurro, Félix Miguel**

DNI: 18167567

Especialidad del validador: Docente en Universidad César Vallejo

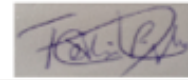
Trujillo, 11 de mayo de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Félix Miguel Pérez Capurro
CALL 2800

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Base de Datos de la Prueba Piloto.

Tabla 6.

Base de datos prueba piloto – Justicia Organizacional.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4
2	2	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4
3	1	1	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4
4	2	2	3	2	1	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2
5	3	3	3	1	1	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	2	3	5	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3
9	2	1	5	5	2	1	3	4	4	3	2	4	5	4	5
10	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
16	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Tabla 7.

Base de datos prueba piloto – Empoderamiento Docente.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	3	5	5	5	4	3	1	4	5	5	5	5	4
2	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	2	1
3	5	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2
4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4
5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
7	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
8	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5
9	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
15	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5
16	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
18	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento - variable Justicia Organizacional

Resumen de procesos de casos variable Justicia Organizacional

Tabla 13.

Resumen de procesos de casos variable Justicia Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 14.

Alfa de Cronbach variable Justicia Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,920	,921	15

Tabla 85.

Estadísticas de variables Justicia Organizacional.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,3000	,92338	20
VAR00002	3,3500	1,08942	20
VAR00003	3,8500	,58714	20
VAR00004	3,9000	,96791	20
VAR00005	3,4000	1,23117	20
VAR00006	3,2500	1,06992	20
VAR00007	3,7000	,80131	20
VAR00008	3,7500	,85070	20
VAR00009	3,6000	,75394	20
VAR00010	3,9000	,55251	20
VAR00011	3,4500	,99868	20
VAR00012	3,6500	,81273	20
VAR00013	4,0500	,68633	20
VAR00014	3,8500	,74516	20

VAR00015	3,8500	,58714	20
----------	--------	--------	----

Tabla 16.

Estadística de Escala variable Justicia Organizacional.

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
54,8500	79,503	8,91642	15

Tabla 17.

Resumen de procesamiento de casos variable Empoderamiento Docente.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla18.

Alfa de Cronbach variable Empoderamiento Docente.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,766	,759	14

Tabla 19.*Estadísticas de variable Empoderamiento Docente.*

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación Estándar	N
VAR00001	4,3000	,47016	20
VAR00002	3,4500	,82558	20
VAR00003	4,4500	,75915	20
VAR00004	4,3000	,57124	20
VAR00005	4,4500	,51042	20
VAR00006	4,2000	,69585	20
VAR00007	4,4000	,68056	20
VAR00008	3,5500	1,14593	20
VAR00009	4,2000	,69585	20
VAR00010	4,3500	,74516	20
VAR00011	4,3000	,57124	20
VAR00012	4,4000	,50262	20
VAR00013	4,2500	,78640	20
VAR00014	4,0000	1,02598	20

Tabla 20.*Estadísticas de escala Empoderamiento Docente.*

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Estándar	N de elementos
58,6000	26,358	5,13399	14

Anexo 8: Prueba de normalidad

Tabla 21.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Justicia organizacional	Justicia distributiva	Justicia procedimental	Justicia interpersonal	Empoderamiento docente
N		70	70	70	70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	54.1143	20.5286	14.8857	18.7000	57.4714
	Desviación estándar	8.73199	4.39605	2.44678	2.89602	5.73755
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.121	.142	.218	.198	.080
	Positivo	.069	.075	.137	.128	.054
	Negativo	-.121	-.142	-.218	-.198	-.080
Estadístico de prueba		.121	.142	.218	.198	.080
Sig. asintótica (bilateral)		,012 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Justicia organizacional y empoderamiento docente en los colegios privados del distrito La Esperanza, Trujillo-2022" , cuyo autor es CABRERA RAMOS MERCEDES PETRONILA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 11:25:53

Código documento Trilce: TRI - 0416768