



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Justicia organizacional en el empoderamiento y estrés en los
trabajadores de empresas privadas en Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Espinoza Arroyo, Maria Alejandra (orcid.org/0000-0003-3459-3492)

Orbegoso Jauregui, Stefania Kimber (orcid.org/0000-0002-7029-1590)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (orcid.org/0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO- PERÚ

2024

DEDICATORIA

Agradecida con Dios, por darme la oportunidad, la sabiduría y la fortaleza para acabar esta ansiada meta. Así mismo a mis padres Aldo y Mónica quienes con mucho amor y sacrificio me construyeron el camino para llegar hasta aquí; a mi pequeña Shelby que es el motor de mi vida, a mi hermano FranHer por cada palabra de aliento y en general a todos mis familiares y amigos de vida que confiaron en mí.

María Alejandra Espinoza Arroyo

Principalmente a Dios por su bendición y por guiar mis pasos, en segundo lugar, a mi madre, Norma Jauregui, por siempre confiar en mí, por motivarme y apoyarme, así como también a mi familia, quienes también apoyaron mi decisión por estudiar esta hermosa carrera

Stefania Orbegoso Jauregui

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por poner en mi vida a las personas correctas, como a mi madre que es toda una guerrera, un padre todo terreno, un hermano que es mi inspiración y una hija que tiene el super poder de alegrar mis días. Así mismo a mi asesora Karla Azabache, quien fue una guía excepcional en este proceso y es que gracias a ellos, ahora puedo decir “LO LOGRÉ”.

María Alejandra Espinoza Arroyo

Principalmente a mi madre, mi incondicional, por el apoyo que siempre me dio a lo largo de este camino y por darme fortaleza cuando veía que el camino se tornaba difícil; a mi asesora Karla Azabache, por la guía, paciencia y apoyo en la realización de la investigación.

Stefania Orbegoso Jauregui

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AZABACHE ALVARADO KARLA ADRIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Justicia organizacional en el empoderamiento y estrés en los trabajadores de empresas privadas en Trujillo", cuyos autores son ESPINOZA ARROYO MARIA ALEJANDRA, ORBEGOSO JAUREGUI STEFANIA KIMBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AZABACHE ALVARADO KARLA ADRIANA DNI: 40867820 ORCID: 0000-0003-3567-4606	Firmado electrónicamente por: KAZABACHEA el 31- 01-2024 18:30:05

Código documento Trilce: TRI - 0726683



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ESPINOZA ARROYO MARIA ALEJANDRA, ORBEGOSO JAUREGUI STEFANIA KIMBER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional en el empoderamiento y estrés en los trabajadores de empresas privadas en Trujillo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA ALEJANDRA ESPINOZA ARROYO DNI: 70943330 ORCID: (0000-0003-3459-3492)	Firmado electrónicamente por: MAESPINOZA el 08-01-2024 20:47:25
STEFANIA KIMBER ORBEGOSO JAUREGUI DNI: 70913080 ORCID: 0000-0002-7029-1590	Firmado electrónicamente por: SKORBEGOSOJ el 08-01-2024 20:47:15

Código documento Trilce: TRI - 0726685

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización de variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos	14
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resumen de modelos – Justicia Organizacional.....	20
Tabla 2	Coeficientes de regresión – Justicia Organizacional.....	21
Tabla 3	Resumen de modelo – procedimental	22
Tabla 4	Coeficiente de regresión – procedimental	23
Tabla 5	Resumen de modelo – distributiva	24
Tabla 6	Coeficiente de regresión – distributiva	15
Tabla 7	Resumen de modelo – Interpersonal	26
Tabla 8	Coeficiente de regresión – distributiva	27
Tabla 9	Resumen de modelo – Informativa	28
Tabla 10	Coeficiente de regresión – Informativa	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la influencia de la justicia organizacional en el empoderamiento y el estrés de los trabajadores; es una investigación de tipo asociativo, con diseño no experimental y correlación causal; como muestra se consideraron a 251 colaboradores de diversas empresas privadas en Trujillo, el muestreo fue del tipo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos aplicados para la recolección de datos la escala de justicia organizacional (EJOC), la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo y la escala de estrés laboral; los cuales arrojaron como resultados que la justicia organizacional tiene influencia positivamente significativa en cuanto al empoderamiento ($\beta=0.273$) y negativamente significativa en el estrés ($\beta = -0.349$). Es por ello que se responde de manera positiva a la hipótesis planteada dentro de la investigación, afirmando que un trato justo dentro de las organizaciones privadas en Trujillo, fortalecen el empoderamiento y disminuyen el estrés en sus colaboradores. De tal forma cada una de sus dimensiones de justicia aporta a la mejora del empoderamiento y la reducción del estrés.

Palabras clave: Justicia Organizacional, Empoderamiento psicológico, Estrés laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the influence of organizational justice on the empowerment and stress of workers; It is an associative type of research, with a non-experimental design and causal correlation; As a sample, 251 employees from various private companies in Trujillo were considered. The sampling was non-probabilistic for convenience. The instruments applied for data collection were the organizational justice scale (EJOC), the psychological empowerment at work scale and the work stress scale; which showed that organizational justice has a positively significant influence on empowerment ($\beta=0.273$) and a negatively significant influence on stress ($\beta =-0.349$). That is why the hypothesis raised within the research is responded positively, stating that fair treatment within private organizations in Trujillo strengthens empowerment and reduces stress in its collaborators. In this way, each of its dimensions of justice contributes to the improvement of empowerment and the reduction of stress.

Keywords: Organizational Justice, Psychological empowerment, Work stress

I. INTRODUCCIÓN

Haciendo un análisis con respecto al estudio de la justicia organizacional, el estrés y el empoderamiento, encontramos que las variables no han sido muy investigadas en conjunto, la justicia organizacional es un tema que ha tomado mucho valor en la actualidad pues surge de la lucha entre la productividad y la eficiencia de los recursos en las organizaciones y que tiene un grado de influencia en el empoderamiento y estrés, ante ello tenemos autores que nos hablan de la relación que existe entre las variables.

Soto (2022) comenta que, para el funcionamiento correcto de una organización, la palabra justicia, tiene que ser incluida en cada acción, puesto a que, si los colaboradores perciben que en algún momento están expuestos a situaciones injustas, el impacto que generará en ellos incrementa los indicadores de estrés laboral.

Es así que Veytia y Contreras (2019) hacen mención que la motivación de los trabajadores es en razón de que se interrelacionan y prevalece la equidad, generando que cada uno de ellos exponga abiertamente sus resultados y se cree un ambiente social donde se pueda debatir equitativamente la situación y se tomen las ideas más convenientes para todos, donde se sienta la justicia y que cada uno trabaje seguro y motivado. Estos sucesos también se pueden dar con organizaciones externas.

De manera semejante, Sjöberg et al. (2022) refiere que la justicia organizacional está ligada a cómo los individuos perciben el trato dentro de su ambiente laboral, y si estas son justas o injustas, lo cual es observado por el comportamiento, las decisiones, el reconocimiento y otras situaciones que presentan los supervisores o superiores en base al esfuerzo que cada uno de los trabajadores desarrolla dentro de su organización.

Por otro lado, Mendoza et al. (2009) definen al empoderamiento como la evolución que tienen los sujetos al aprender a direccionar sus metas con sus

ganas de desarrollarlas y el saber cómo alcanzarlas, algo así como la conexión que existe entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen.

Del mismo modo, Sabando (2020) quien menciona que el empoderamiento, está dirigido hacia un plan esencial donde las personas involucradas crean una conexión de confianza, además de ello capacitaciones donde fortalezcan sus competencias y aptitudes para una buena toma de decisión dentro de la organización perteneciente.

Con respecto al estrés laboral, Sanchez (2010) menciona que está direccionado hacia un conjunto de sucesos que pasa internamente un colaborador, debido a agentes estresores que vienen evolucionando directamente del trabajo y que fácilmente pueden afectar la salud de quien lo padece.

Lo que nos lleva a percibir la importancia de investigar el tema, debido a la necesidad de analizar la relación entre estas variables por las circunstancias actuales que se podrían afrontar en las empresas u organizaciones y los resultados nos ayudarían a entender un poco más los procesos organizacionales y poder encontrar recomendaciones o soluciones ante las posibles adversidades, permitiendo así, un mejor rendimiento y desempeño de cada colaborador, lo que traerá consigo la generación de productividad en conjunto para las empresas.

Además, en la Revista Observatorio de Recursos Humanos (2015) se manifiesta que en Europa la brecha salarial ha subido al 24%, marcando distancia de la media que usualmente es 16.5%. Ello ha generado malestar debido a que salen a la luz irregularidades salariales con la consiguiente percepción de injusticia, no solo respecto a la brecha entre hombres y mujeres, sino incluso entre el mismo sexo según sus circunstancias personales; todo esto afectaría la autonomía del colaborador al momento de realizar sus funciones debido a que son conscientes de la diferencia de sueldo, generando inconformidad laboral.

El Banco Mundial (2015) menciona que luego de la aplicación de una encuesta sobre el estrés en Estados Unidos, arrojó como resultado que el 60% de los entrevistados consideran dentro de las fuentes de estrés más comunes las condiciones y desigualdad de trabajo; calificando su nivel de estrés en un 4,9 en una escala de 10 puntos.

Por otro lado, la Organización Panamericana de Salud (2016) en una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, arrojó como resultado que más del 10% de los encuestados presentaron sentimientos de inferioridad, así como estrés o tensión, como resultado de la preocupación que tienen por las condiciones de trabajo. Asimismo, Mejía et al. (2019) aplicaron una encuesta sobre estrés laboral a diversos países de Latinoamérica, en donde arrojó como resultado que Venezuela, con un 63%, es el país con más nivel de estrés, proveniente a la sobrecarga y escasas condiciones de trabajo.

En Radio programas del Perú (2019), Aequales realizó un estudio en una empresa social que tenía como finalidad la asesoría sobre equidad a diferentes empresas; uno de los resultados fue que, en el Perú, solo el 6% de puestos de directorio lo ocupan mujeres, lo que refleja un panorama no equitativo en nuestro país.

Según Lizama (2021), en la encuesta realizada por Trabajando.com a un total de 2.050 peruanos encuestados, revela que los motivos más frecuentes por los que los peruanos padecen de estrés laboral crónico se deben a que un 39% dijo está relacionado con las condiciones de trabajo poco equitativas, un 27% con la falta de empleo y un 18% con las responsabilidades, lo que afectaría a la percepción de justicia y nivel de empoderamiento.

Para Marquina (2022), un trabajador que se siente empoderado, tiende a generar mayor productividad en la empresa y ello se debe a que su tiempo lo emplea a aplicar las ideas que puede tener en base a la actividad a la que se está dedicando, debido a que se siente seguro de sus capacidades.

En el diario El peruano (2022) se publicó que de acuerdo con lo dispuesto por la Única Disposición Complementaria Final del D. U. N° 055-2021, a partir del martes 3 de enero del 2023, los trabajadores que realizan trabajo remoto o mixto deberán retornar a sus labores de manera presencial. Lo antes mencionado supone que los colaboradores, cumpliendo una jornada de 8 horas laborales que regularmente son distribuidos en una franja horaria de 7:00am a 7:00pm, tengan que hacer frente a todos los estresores que implica un trabajo presencial, así como también a posibles percepciones de desigualdad en el entorno laboral.

La investigación va dirigida a trabajadores de empresas privadas que podrían identificar cierta injusticia en la empresa en la que trabajan, lo que dificultará el desarrollo del empoderamiento y aumentaría la generación de estrés laboral.

Por lo antes mencionado, se entiende que la justicia organizacional tiene influencia en todo lo que respecta al entorno laboral y de ello depende que los trabajadores se identifiquen, encuentren sentido de pertenencia y puedan desempeñar de manera óptima sus funciones en las empresas en las que se encuentren trabajando; lo que va a permitir que puedan generar más productividad; es preciso mencionar también que los números reflejan que las condiciones laborales injustas podrían generar estrés leve o crónico en los colaboradores. Es por ello que se precisa realizar esta investigación, con la finalidad de obtener datos empíricos al respecto en un contexto local.

Todo lo manifestado anteriormente, lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la justicia organizacional en el empoderamiento y el estrés en los trabajadores de empresas privadas en Trujillo?

Dicho ello, podemos decir que la investigación se justifica porque son escasas las investigaciones al respecto, tanto de manera nacional como regional; es así que la investigación aporta con nueva información que permitirá reforzar las teorías que hacen referencia estas variables organizacionales y cómo se manifiesta en los trabajadores de Trujillo; teniendo en cuenta también

que se puede obtener una utilidad práctica, debido a que los resultados servirán para que las organizaciones y sus autoridades conozcan el nivel de influencia que tiene la justicia y cómo podría incrementar o disminuir el estrés y el empoderamiento en los colaboradores; lo que permitirá poder plantear futuras propuestas de intervención en las que se puedan implementar programas para mejorar las variables mencionadas; asimismo va a contribuir a complementar con nuevos antecedentes para las investigaciones futuras.

De este modo se planteó como objetivo general analizar la influencia de la justicia organizacional en el empoderamiento y el estrés de los trabajadores de empresas privadas en Trujillo, es así que como objetivos específicos tenemos Determinar el efecto de las dimensiones de la justicia organizacional (Procedimental, distributiva, interpersonal e informacional) en el empoderamiento y el estrés en los trabajadores de empresas privadas en Trujillo.

Finalmente, se plantearon las siguientes hipótesis: la justicia organizacional fortalece el empoderamiento y disminuye el estrés de los trabajadores de las empresas privadas en Trujillo. Las dimensiones de justicia (Procedimental, distributiva, interpersonal e informacional) mejoran el empoderamiento y reducen el estrés de los trabajadores de las empresas privadas en Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO:

Rodríguez, et al. (2022), quienes en su proyecto se trazaron como objetivo el analizar, en un contexto laboral latinoamericano, el rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre las percepciones de justicia organizacional global y estrés laboral. Cuenta con un diseño transversal. La muestra contaba con 129 trabajadores, a los cuales se le aplicaron la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), Escala de Estrés de Setterlind y Larsson (1995) y Escala de Conflicto Trabajo-Familia de Matthews, Kath y Barnes-Farrell (2010). Obteniendo como resultado que existe de una correlación negativa y significativa entre la forma en como perciben la justicia organizacional global y el estrés laboral; el efecto indirecto de las percepciones de justicia organizacional global sobre el estrés laboral a través del conflicto trabajo-familia fue significativo: $\beta = -0,15$, $SE = 0,06$, $p = 0,006$, 95% CI [-0,24, -0,06].

Rivera (2021) en su estudio busca la relación que existe entre el estrés laboral y el empoderamiento de los efectivos policiales de la Dirección de Investigación Criminal, Lima, 2015. Su tipo de investigación es cuantitativa. La muestra a utilizar fue de 63 colaboradores, se aplicaron 2 instrumentos, el primero para medir estrés laboral y el segundo para medir el empoderamiento. Obteniendo como resultado a través de la prueba r de Pearson, que ambas variables se encuentran relacionadas ($r = -0,534$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), este resultado demuestra que entre las variables estudiadas hay una relación indirecta, moderada y significativa.

Ahora bien, para enriquecer la presente investigación, es importante mencionar y detallar las definiciones de las variables:

Empezando con la variable Justicia organizacional, Colquitt (2001) menciona que viene a ser de cómo los colaboradores interpretan la igualdad o equidad en el trabajo, teniendo en cuenta la forma en cómo son tratados por el entorno laboral y las funciones que se les asignan.

Por otro lado, Bernd y Beuren (2020) mencionan que la justicia organizacional tiene que ver con lo que perciben los trabajadores, de cómo son tratados, en una empresa y ésta puede ser justa o injusta.

En los que respecta a Empoderamiento psicológico, Spreitzer (1995) la define el valor que una persona puede darle al hecho de lograr las metas que se propuso laboralmente; así como también se interpreta como motivación innata que el colaborador tiene o está predispuesto para con sus labores.

Mientras que para Noboa et al. (2020) el empoderamiento tiene una relación estrecha con ser autoeficaces, debido a que, implica tener o desarrollar la seguridad y confianza uno mismo, para poder fomentar la creatividad al realizar las funciones laborales.

Respecto al estrés laboral, Buitrago et al. (2021) comentan que el estrés laboral viene a ser el resultado de los cambios físicos y mentales de las personas, como consecuencia de algunas circunstancias en su entorno que pueden ser externas o personales y estas vienen a ser un reto, se denominan estresores.

Finalmente, la Organización Internaciones del Trabajo (OIT, 2016) fundamenta que el estrés laboral es una reacción tanto física como emocional que perjudica a las personas generando rechazo por hechos o situaciones que demandan mucho más que sus capacidades.

Sobre las variables en mención existen diversas teorías, sin embargo, en el presente estudio se va a detallar una teoría por cada variable:

Para la Justicia organizacional, Colquitt (2001) se basa en la teoría de equidad creada por Adams, esta se diferencia de las demás debido a

que busca motivar a los colaboradores, y ello se da porque existe la certeza de que existen componentes que buscan resaltar en la evaluación personal y la concepción de su vínculo con la tarea.

Spreitzer (1995) hace referencia a la teoría del empoderamiento psicológico en el trabajo, éste hace referencia a una conducta relacionada con la motivación que los trabajadores van sintiendo y ello lleva a asumir un compromiso con el trabajo y en lo que respecta a sus funciones.

Es así, que también Muñoz et al. (2020) mencionan acerca del empowerment que viene a ser un proceso que ayuda a los individuos a llegar a desarrollar su autonomía, control y poder. Por ello, consideran que no solo se trata de un proceso, sino que viene a ser el resultado de un cambio porque supone que los excluidos transitan de la ausencia de poder y control al ejercicio real del mismo.

Es importante mencionar a Banda y Morales (2015), que plantean que el empoderamiento psicológico está fuertemente vinculado no solo a la salud mental dentro de la organización, sino que también a la eficacia y la calidad de servicio en las empresas.

Asimismo, en cuanto a estrés laboral tomamos como referencia a Ivancevich y Matteson (1987), quienes refieren que es un suceso proporcionado por diferentes tipos de acciones, momentos o episodios específicos que involucran a la persona y sobrepasa su nivel de exigencia, así como sus capacidades para hacerle frente.

Finalmente, también es preciso mencionar las dimensiones con las que cuenta cada variable.

Colquitt (2001) expresa que la escala de Justicia Organizacional cuenta con cuatro dimensiones: Justicia distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa.

Justicia Distributiva: Para Colquitt et al. (2013), viene a ser la forma en que se percibe la equidad y cómo ésta, guarda relación con la distribución de resultados obtenidos por los trabajadores de manera independiente, a raíz de ello obtienen beneficios tales como, el sueldo,

incentivos, promociones, comisiones, ascensos, etc. Esta estrategia fue creada debido a que la empresa busca generar más productividad.

Justicia Procedimental: Se enfoca en respetar lo procedimental y el reglamento, debido a que, a causa de ello, se consideraba que se tomaban decisiones justas en la organización.

Justicia Interpersonal: Tiene que ver con la forma en cómo es tratado cada trabajador en la organización, es decir, cómo es que los superiores hacen sentir a los trabajadores, enfocados en fomentar la amabilidad, el respeto y empatía.

Justicia Informativa: Va dirigido específicamente a fomentar una comunicación asertiva entre los colaboradores y supervisores precisamente; al hecho de que existe libertad de expresión y que cada trabajador pueda dar a conocer sus ideas.

Spreitzer (1995), menciona que el empowerment es una motivación interna hacia el logro de objetivos en el trabajo, como resultado muestra cuatro dimensiones que aportan una orientación hacia el cargo laboral: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Significado: Es comprendido como el valor que se le da a los materiales que el colaborador necesita para desempeñar sus funciones, es decir, viene a ser algo interno.

Competencia: Hace referencia al hecho de que cada trabajador es consciente de las habilidades y destrezas que tiene para desempeñar sus funciones.

Autodeterminación: Es comprendido como un sentimiento que presenta cada trabajador y esto denota autonomía para poder desenvolverse en su área laboral.

Impacto: Se refiere a la contribución que tienen los trabajadores para con la organización al momento de brindar estrategias y con el hecho de realizar algo distinto con la finalidad de cumplir con una responsabilidad en el trabajo.

Es así que Ivancevich & Matteson (1989) plantean que para la variable estrés laboral hay siete dimensiones.

Clima organizacional: Grupo de situaciones que se pueden medir sobre el ambiente donde laboramos.

Estructura organizacional: Proceso que está desarrollado en poner orden a las ideas y componentes que tiene una institución para de esa forma alcanzar los logros requeridos.

Territorio organizacional: Descripción del entorno donde se labora, donde los trabajadores desarrollan sus actitudes, habilidades y emociones.

Tecnología: Es un poco más físico, incluye materiales que se utilizan para transformar una organización y que depende también de los conocimientos cognitivos.

Influencia del líder: Destreza que tiene una persona para guiar hacia una sola idea y encaminar al grupo hacia el beneficio de la organización. Esta habilidad corresponde principalmente al liderazgo.

Falta de cohesión: Acciones que producen rechazo en los compañeros, su comportamiento dificulta el desempeño de las funciones de la institución.

Respaldo del grupo: Englobado a la unión y fuerza que se crea entre colaboradores dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo correlacional, Guillen et al. (2020) argumentan que se basa en evaluar cómo las variables se relacionan, inicialmente mide individualmente a cada una, teniendo como función en revelar cómo una variable se desarrolla teniendo a otras variables vinculadas en su comportamiento. Así mismo por su propósito es básico, según Arias (2017) hace referencia a que este tipo de investigación busca indagar y obtener conocimientos reales y actualizados sobre las variables. Y por el tiempo es transeccional, ya que se enfoca en obtener la información necesaria de lo que sucede en un tiempo específico. (Guillen, et al., 2020)

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación es no experimental, en razón de que ninguna variable fue manipulada, solo la observación del fenómeno en su ambiente habitual y que no son provocadas por quienes la investigan. (Álvarez, 2020)

Asimismo, correlación causal, orientada a descubrir la relación que existe entre las diferentes variables planteadas, teniendo como objetivo descifrar la variable que causa el efecto estudiado. Lo que quiere decir que busca relacionar la causa y efecto. (Aliaga, 2000)

3.2. Variables y operacionalización de variables

La primera variable es Justicia organizacional, Colquitt (2001) la define como el proceso en el cual, los trabajadores perciben si su organización es justa o injusta. Mientras que la definición operacional viene a ser las puntuaciones y categorías que son generadas una vez aplicada la Escala de justicia organizacional EJOC de Colquitt (2001).

Está representada por 4 dimensiones: Procedimental, guiada por las reglas, ya que al respetarse cada una de ellas, las decisiones finalmente terminarían siendo justas; Distributiva: relacionada al logro de cada colaborador y los beneficios asignados tras cumplir con la misión. Interpersonal: desarrollado en la interacción entre los altos mandos con sus trabajadores, prevaleciendo los valores y fomentando óptimas relaciones interpersonales en el trabajo; finalmente el Informacional: está formado por como expresan los colaboradores sus ideas y opiniones sin minimizar su sentir. La variable tiene un nivel de medición de intervalo.

La segunda variable es Empoderamiento, cuya definición hace referencia a estados psicológicos que tienen que ver más con lo cognitivo e incluso se puede involucrar algunos procesos con la intención de que el sujeto perciba su entorno laboral e incluso a él mismo. Spreitzer (1995) menciona que la definición operacional viene a ser las puntuaciones y categorías generadas por la aplicación de la Escala de empoderamiento Spreitzer (1995).

Tiene 4 dimensiones las cuales son: Competencia: Seguridad del colaborador y las destrezas que posee para avanzar con sus funciones. Significado: valor intrínseco que se le atribuye al requerimiento del trabajador. Autonomía: Viene a ser el sentimiento individual y proyecta autonomía para desarrollar sus funciones laborales. Impacto: Como un trabajador puede relacionarse y realizar algo diferente que lo lleve a cumplir con lo encomendado en su centro laboral. La variable tiene un nivel de medición de intervalo.

Por último, la tercera variable es el estrés, que su definición conceptual es que son actitudes que se presentan mediante hechos que se suscitan dentro de cualquier organización ya sea personal o laboral. Ivancevich Y Matteson (1989); mientras la definición operacional viene a ser las puntuaciones y categorías como resultado de la aplicación de la escala de estrés laboral. Ivancevich Y Matteson (1989).

Evidencia siete dimensiones: Clima organizacional: engloba al entorno laboral, y se percibe de diferentes formas, ya sea directa o indirectamente por los trabajadores. Estructura organizacional: priorizan los distintos componentes para mediante ello, llegar a cumplir el objetivo planteado. Territorio organizacional: utilizado para determinar el ambiente o escenario donde el colaborador desarrolla sus labores. Tecnología: Grupo de métodos, materiales y procesos que se emplean para renovar el ingreso a la organización. Influencia del líder: Capacidad de conectar y atraer pensamientos positivos y colectivos dentro de la organización, beneficiando su evolución. Esta habilidad forma parte fundamental dentro del liderazgo. Falta de cohesión: situaciones en que los compañeros generan rechazo, y dificulta el desempeño en sus funciones. Respaldo del grupo: El apoyo percibido y dado por los trabajadores de una organización. La variable tiene un nivel de medición de intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Viene a ser el conjunto de personas que reúne ciertas características de las cuales se desea conocer algo en una investigación (López, 2004). Tomando a 320 colaboradores de diferentes empresas privadas de rubro administrativo pertenecientes a la ciudad de Trujillo en el año 2023.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores entre 23 a 60 años
- Colaboradores pertenecientes a ambos sexos.
- Colaboradores que se encuentren bajo el mando de jefes superiores.
- Colaboradores que acepten participar en la investigación

Criterios de exclusión:

- Colaboradores con menos de 3 meses laborando dentro de las empresas privadas.
- Colaboradores que se ausentaron el día de la evaluación.
- Colaboradores que cuenten con licencia.

- Practicantes pre profesionales y practicantes profesionales.
- Por cláusulas en el contrato donde se estipule periodos cortos de trabajo.

3.3.2. Muestra: Es el subconjunto de la población a la que se le tomará en cuenta para la investigación (López, 2004). Para ello se tomará en cuenta a 251 colaboradores entre los 23 a 60 años, pertenecientes a las diferentes empresas privadas de Trujillo.

3.3.3. Muestreo: Es la técnica que nos permitirá verificar con mayor seguridad si la muestra es la correcta para cumplir con los requisitos de la investigación (Gómez, et al. 2016). Para la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que la muestra se elegirá de acuerdo a lo solicitado por el investigador permitiendo elegir de manera arbitraria el número de participantes de esta investigación (Hernández, 2020).

3.3.4. Unidad de análisis: Colaboradores de diferentes empresas privadas de Trujillo, que pertenezcan al área administrativa y cuenten con jefes a cargo, además de ello que cumplan con la edad ya mencionada en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el presente estudio, como método de recolección de datos, se utilizó la encuesta, definida por Archenti (2012) como una técnica en la que se producen datos que, haciendo uso de instrumentos estandarizados, permite recopilar información acerca de diferentes temas de interés en un determinado grupo de personas.

Los instrumentos considerados en el presente estudio tienen acceso abierto, por lo tanto, están aprobados de manera implícita por los autores.

Es así que el instrumento para evaluar la Justicia Organizacional se encuentra disponible en el siguiente enlace https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83214/Alaya_DPZ_Castillo_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Así como también, el instrumento para evaluar el empoderamiento, se encuentra disponible en el siguiente enlace https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Finalmente, el instrumento para evaluar el estrés laboral, se encuentra disponible en el siguiente enlace https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Por otro lado, no se requirió trabajar la evidencia de validez basada en la evaluación de juicio de expertos que solicita la guía de elaboración de trabajos con docentes a grados y títulos, debido a que se ha verificado que los instrumentos tienen una adecuada redacción y claridad de los ítems.

En relación a los instrumentos, principalmente se desarrolló la escala de Justicia Organizacional (EJOC) de Colquitt (2001), teniendo como propósito el medir la justicia en el personal dentro de un ambiente laboral; de tal forma está compuesta por 20 ítems las cuales fueron respondidas con diferentes opciones bajo el tipo likert: *nunca* (1) a *siempre* (5), el cronometro estará sincronizado para su desarrollo entre 20 a 30 minutos, esta prueba está direccionada a colaboradores que se encuentren entre las edades de 21 a 50 años, tomando en cuenta que la aplicación puede ser individual o colectiva. En cuanto a sus dimensiones, se distinguen 4, como primer punto se tiene a la justicia procedimental, que va acompañada de los ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7, continuamente la justicia distributiva, descrita por los ítems: 8,9,10 y 11, la tercera dimensión es la interpersonal que revela los ítems: 12,13,14 y 15 y finalmente la dimensión justicia informacional que tiene como ítems: 16,17,18,19 y 20; cabe recalcar que se puede aplicar tanto físicamente como virtualmente (a través de un formulario).

Su validez contó con los siguientes datos: $\chi^2(424, N = 337) = 1062.88$, $\chi^2 \text{ ldf} = 2.50$, $\text{IFI} = .91$, $\text{CFI} = .91$, $\text{RMSEA} = .067$ (IC.062, .072) Asimismo se ejecutó con la consistencia interna donde el valor de Alpha de Cronbach fue: entre .88 y .95. En cuanto a la adaptación de Rojas (2018) que cuenta como base a diferentes empleados de organizaciones del estado que se

desenvuelven entre las edades de 21 y 50 años, arrojó ciertos valores de ajuste aceptables ($\chi^2 / gl = 2.59$; RSMEA = .06; CFI = .96; TLI = .95) y medidas de la consistencia entre .87 hasta .94, siendo válidos.

El segundo instrumento fue la escala de Spreitzer (1995), cuyo nombre original es "Scale of Psychological empowerment in the Workplace", tiene como objetivo: Evaluar el empoderamiento psicológico en el trabajo, cuenta con 12 ítems, con opciones de respuesta tipo likert: 1 = *Poco* 2 = *Regular* 3 = *Suficiente* 4 = *Bastante* 5 = *Mucho*; está compuesta por cuatro dimensiones: Significado, competencia, autodeterminación e impacto, puede ser aplicada de manera individual o colectiva, puede aplicarse de manera virtual o físico; aunque no tiene un tiempo definido de aplicación, este puede ser de 15 minutos aproximadamente a personas mayores de edad.

Asimismo, para tener el nivel de empoderamiento psicológico, se promedió las puntuaciones de las subescalas, de esta manera, los resultados fueron de acuerdo a la percepción que tienen sobre el empoderamiento.

Para el presente estudio, se utilizó la validación peruana por Albar, et al. (2012), que trabajó el análisis factorial confirmatorio, obtuvo una validez adecuada de constructo y consistencia interna, confirmando la estructura factorial original de los cuatro factores planteados, por Spreitzer.

Es importante rescatar que el alfa de Cronbach de la escala general lanzó un resultado de 0.85 y la siguiente confiabilidad para las subescalas: significado (0.91), para competencia (0.89), para autodeterminación (0.82) y para el impacto (0.73). Esto significa que la consistencia interna es alta, para las subescalas: significado, competencia y autodeterminación, y moderada para la subescala de impacto.

Finalmente, el último instrumento es el cuestionario del constructo estrés laboral, el cual está direccionado a medir los niveles de estrés laboral dentro de las empresas. Este está conformado por 7 dimensiones los cuales son: Clima organizacional compuesto por 4 ítems (1,10,11,20), estructura organizacional evaluado por otros 4 ítems (2,12,16,24), territorio

organizacional el cual contiene 3 ítems (3,15,22), tecnología que también está medido por 3 ítems (4,14,25), influencia del líder con 4 ítems (5,6,13,17), falta de cohesión con otros 4 ítems (7,9,18,21) y el de respaldo del grupo con 3 ítems (8,19,23). Este instrumento puede ser ejecutado en colaboradores de diferentes organizaciones; su escala de evaluación es ordinal, tipo Likert donde *nunca* está denominado por el número (1), *raras veces* (2), *ocasionalmente* (3), *algunas veces* (4), *frecuentemente* (5), *generalmente* (6) y *siempre* (7). Se obtuvo para el instrumento la validez de contenido por juicio de 5 expertos, así como la validez de constructo, la validez convergente del método dominio total y del análisis factorial confirmatorio. Con lo concerniente a la fiabilidad, se obtuvo mediante el método alfa de Cronbach un coeficiente $\alpha=,93$; mientras que por el método de dos mitades partidas de Spearman-Brown= 904. Siendo en los dos casos coeficientes elevados y aceptables de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Inicialmente se solicitó a la jefatura de la escuela de psicología de la Universidad César Vallejo, una carta de presentación, la misma que fue presentada a las empresas seleccionadas para la investigación. Posteriormente, para proceder a la recolección de datos que fue de manera virtual, se coordinaron fechas para una mejor organización para que se pueda brindar un tiempo adecuado a los trabajadores.

Es así que también se elaboró el material que fue utilizado durante la investigación, asimismo, dentro del formulario elaborado en Google, se incluyó el documento de consentimiento informado para los participantes (Ver anexo N° 6), debido a que, de esta forma, se pudo acreditar que los involucrados estuvieron de acuerdo en participar de la investigación. También se añadió una sección donde se pudo recolectar datos generales que permitieron validar la participación de los colaboradores. Asimismo, se explicó el motivo e importancia de la investigación y con toda la información, se pudieron aplicar los instrumentos: escala de Justicia Organizacional (EJOC), Scale of Psychological empowerment in the

Worplace y la escala de estrés laboral. Una vez aplicados los instrumentos, se revisó y organizó la información elaborando una matriz de datos, con ello se pudo realizar el análisis estadístico y la tabulación de datos.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento estadístico se realizó utilizando el SPSS versión 27, debido a que se contaba con licencia dicha licencia.

Tras el procesamiento de los resultados relacionados a los objetivos de investigación se elaboró los estadísticos descriptivos: medida de tendencia central, de dispersión y de distribución.

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se trabajó con una regresión curvilínea o no lineal, el cual es un método utilizado para modelar la relación entre una variable dependiente y una o más variables independientes cuando esta relación no puede describirse adecuadamente mediante una función lineal (Fernández et. al. 2010)

3.7. Aspectos éticos

La investigación se sostuvo para mayor claridad bajo los aspectos fundamentales éticos asociados a la postura del colegio de psicólogos del Perú, de investigación de la universidad César Vallejo y de American Psychological Association (APA).

Se priorizaron ciertos artículos como el artículo 24 del colegio de Psicólogos del Perú (2018), donde se recalcó que en toda investigación dirigida a seres humanos, es obligatorio el uso de un consentimiento informado dirigido a los involucrados; así como también, con respecto a la aplicación de instrumentos, el artículo 46 puso énfasis en respetar la forma de calificación y la rigurosidad con la metodología para el desarrollo de la interpretación; por otro lado, en el artículo 57 hace referencia a respetar la confidencialidad de la persona, grupo o institución en cuestión.

En el artículo 8 del código de ética de la Universidad César Vallejo (2022), hacen mención a que se debe fomentar la autoría responsable, en la que los investigadores contribuyan con la investigación, así como también al difundir los resultados de la misma, debe prevalecer el anonimato.

Para finalizar, en esta investigación se buscó resguardar los derechos de propiedad intelectual, es por esa razón que se consideraron las normas internacionales sobre los derechos de autor, para la utilización de referencias bibliográficas, tales como: artículos científicos, revistas, tesis, libros y demás fuentes virtuales. Al presentarse tablas y figuras se tuvo que citar autores, como también las fuentes de donde provinieron, todo ello con el formato APA según se indicó el estilo a utilizar (American Psychological Association [APA], (2019)

IV. RESULTADOS

Luego de realizar los procesos de recolección de datos, estos se procesaron estadísticamente y se encontró lo siguiente:

Justicia Organizacional – Empoderamiento y estrés

En la Tabla 1, el modelo 1 demuestra que R^2 (0.075) indica que el 7.5% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por la justicia organizacional de manera lineal. R^2 ajustado (0.071) ajusta el R^2 para mayor precisión. El modelo 2 por consiguiente explica que R^2 (0.122) indica que el 12.2% de la variabilidad en el estrés se explica por la justicia organizacional de manera lineal. R^2 ajustado (0.118) ajusta el R^2 para mayor precisión.

Tabla 1

Resumen de modelos – Justicia Organizacional

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Desv. error de estimación
1	,273	,075	,071	,466
2	,349	,122	,118	,584

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

En la Tabla 2, según el modelo 1, el coeficiente estandarizado para Justicia Organizacional es 0.273, indicando una relación positiva significativa. Un aumento en la justicia organizacional se asocia con un aumento en el empoderamiento. La constante también es significativa y representa el nivel base de empoderamiento cuando Justicia Organizacional es cero. En el modelo 2, el coeficiente estandarizado para justicia organizacional es -0.349, indicando una relación negativa significativa. Un aumento en la justicia organizacional se asocia con una disminución en el estrés. La constante también es significativa y representa el nivel base de estrés cuando justicia organizacional es cero.

Tabla 2

Coefficientes de regresión – Justicia Organizacional

Coefficientes					
Modelo	Coe. no estandarizados		Coe. estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 Empoderamiento	,243	,054	,273	4,477	,000
(Constante)	1,138	,147		7,721	,000
2 Estrés	-,400	,068	-,349	-5,883	,000
(Constante)	2,440	,185		13,200	,000

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

Dimensión Procedimental – Empoderamiento y Estrés

En la Tabla 3, dentro del modelo 1, se puede ver que el valor de R^2 (0.040) indica que aproximadamente el 4% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por la dimensión procedimental de manera lineal y el R^2 ajustado tiene en cuenta el número de variables en el modelo y es 0.036. De tal forma en el modelo 2 el valor de R^2 (0.097) indica que aproximadamente el 9.7% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión procedimental de manera lineal y el R^2 ajustado (0.094) tiene en cuenta el número de variables en el modelo y ajusta el R^2 para un mayor grado de precisión.

Tabla 3

Resumen de modelos – Procedimental

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Desv. error de estimación
1	,199	,040	,036	,475
2	,312	,097	,094	,592

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

En la Tabla 4, en el modelo 1 el coeficiente estandarizado para procedimental es 0.199, indicando la fuerza y dirección de la relación lineal. La constante tiene un valor significativo ($t = 3.207$, $p = 0.002$), sugiriendo que incluso en ausencia de la dimensión procedimental, existe un nivel base de empoderamiento. Por otro lado, en el modelo 2, el coeficiente estandarizado es -0.312, indicando una relación lineal negativa significativa con el estrés. Un aumento en procedimental se asocia con una disminución en el estrés. La constante también es significativa, sugiriendo un nivel base de estrés incluso en ausencia de la dimensión procedimental.

Tabla 4

Coefficiente de regresión – procedimental

Coefficientes^a					
Modelo	Coe. no estandarizados		Coe. estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 Empoderamiento	,143	,045	,199	3,207	,002
(Constante)	1,439	,112		12,873	,000
2 Estrés	-,289	,056	-,312	-5,179	,000
(Constante)	2,071	,140		14,836	,000

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

Dimensión Distributiva – Estrés y Empoderamiento

En la Tabla 5, con respecto al modelo 1 se evidencia que R^2 (0.044) sugiere que aproximadamente el 4.4% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por la dimensión distributiva de manera lineal. R^2 ajustado (0.040) ajusta el R^2 para mayor precisión. En el modelo 2, R^2 (0.090) sugiere que alrededor del 9.0% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión distributiva de manera lineal. R^2 ajustado (0.086) ajusta el R^2 para mayor precisión.

Tabla 5

Resumen de modelos – Distributiva

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Desv. error de estimación
1	,210	,044	,040	,473
2	,300	,090	,086	,595

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

En la Tabla 6, de acuerdo al modelo 1 el coeficiente estandarizado para distributiva es 0.210, indicando una relación lineal positiva significativa con el empoderamiento. Un aumento en distributiva se asocia con un aumento en el empoderamiento. La constante también es significativa, representando el nivel base de empoderamiento cuando distributiva es cero. En el modelo 2 el coeficiente estandarizado para distributiva es -0.300, indicando una relación lineal negativa significativa con el estrés. Un aumento en distributiva se asocia con una disminución en el estrés. La constante también es significativa, representando el nivel base de estrés cuando distributiva es cero.

Tabla 6

Coefficiente de regresión – Distributiva

Coefficientes^a					
Modelo	Coe. no estandarizados		Coe. estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 Empoderamiento	,142	,042	,210	3,396	,001
(Constante)	1,450	,103		14,052	,000
Estrés	-,262	,053	-,300	-4,964	,000
2 (Constante)	1,990	,130		15,357	,000

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

Dimensión Interpersonal – Estrés y Empoderamiento

En la Tabla 7, el modelo 1 explica que R^2 (0.062) indica que el 6.2% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por la dimensión interpersonal de manera lineal. R^2 ajustado (0.058) ajusta el R^2 para mayor precisión. Mientras que el modelo 2, R^2 (0.080) indica que el 8.0% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión interpersonal de manera lineal. R^2 ajustado (0.076) ajusta el R^2 para mayor precisión.

Tabla 7

Resumen de modelos – Interpersonal

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Desv. error de estimación
1	,248	,062	,058	,469
2	,283	,080	,076	,598

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

En la Tabla 8, el modelo 1 revela que el coeficiente estandarizado para interpersonal es 0.248, indicando una relación positiva significativa con el empoderamiento. Un aumento en interpersonal se asocia con un aumento en el empoderamiento. La constante también es significativa, representando el nivel base de empoderamiento cuando interpersonal es cero. El modelo 2 demuestra que el coeficiente estandarizado para interpersonal es -0.283, indicando una relación negativa significativa con el estrés. Un aumento en interpersonal se asocia con una disminución en el estrés. La constante también es significativa, representando el nivel base de estrés cuando interpersonal es cero.

Tabla 8

Coefficiente de regresión - Interpersonal

Coefficientes^a					
Modelo	Coe. no estandarizados		Coe. estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 Empoderamiento	,234	,058	,248	4,047	,000
(Constante)	1,145	,161		7,121	,000
Estrés	-,344	,074	-,283	-4,653	,000
2 (Constante)	2,312	,205		11,277	,000

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

Dimensión Informacional – Empoderamiento y Estrés

En la Tabla 9, el modelo 1, R^2 (0.030) indica que el 3.0% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por la dimensión informacional de manera lineal. R^2 ajustado (0.026) ajusta el R^2 para mayor precisión. En el modelo 2, R^2 (0.107) indica que el 10.7% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión informacional de manera lineal. R^2 ajustado (0.104) ajusta el R^2 para mayor precisión.

Tabla 9

Resumen de modelos – Informacional

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Desv. error de estimación
1	,174	,030	,026	,477
2	,327	,107	,104	,589

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

En la Tabla 10, de acuerdo al modelo 1, el coeficiente estandarizado para informacional es 0.174, indicando una relación positiva significativa con el empoderamiento. Un aumento en información se asocia con un aumento en el empoderamiento. La constante también es significativa, representando el nivel base de empoderamiento cuando información es cero. En el modelo 2 el coeficiente estandarizado es -0.327, indicando una relación negativa significativa con el estrés. Un aumento en la dimensión informacional se asocia con una disminución en el estrés. La constante también es significativa, representando el nivel base de estrés cuando información es cero.

Tabla 10

Coefficientes de regresión – Informacional

Coefficientes^a						
Modelo		Coe. no estandarizados		Coe. Estandarizados	T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	Empoderamiento	,161	,058	,174	2,781	,006
	(Constante)	1,356	,157		8,626	,000
2	Estrés	-,391	,072	-,327	-5,468	,000
	(Constante)	2,417	,194		12,446	,000

Nota:

Modelo 1= Empoderamiento

Modelo 2=Estrés

V. Discusión:

Los hallazgos de esta investigación revelan relaciones significativas entre diversas dimensiones de justicia organizacional como variable independiente y el empoderamiento como el estrés de los trabajadores como variables dependientes. Las dimensiones procedimental, distributiva, interpersonal e informacional muestran asociaciones, tanto lineales como no lineales, con el empoderamiento y el estrés laboral. Estos resultados respaldan la idea de que la percepción de justicia organizacional influye en el bienestar de los trabajadores, y la naturaleza específica de estas relaciones depende de las características particulares de cada dimensión. En general, un aumento en la percepción de justicia organizacional se asocia con un mayor empoderamiento y una disminución en el estrés de los trabajadores. Estos resultados se alinean con las investigaciones previas, de Rodríguez et al. (2022) y Rivera (2021), que también destacan la influencia de la justicia organizacional en el estrés laboral y el empoderamiento en contextos laborales latinoamericanos.

Pues, si se comparan los resultados obtenidos en esta investigación con los estudios de Rodríguez et al. (2022) y Rivera (2021), se observa consistencia en la dirección de las relaciones. En el caso de Rodríguez et al. (2022), la percepción de justicia organizacional global se relaciona negativamente con el estrés laboral, mientras que, en el presente estudio, la justicia organizacional, en general, se asocia con una disminución en el estrés. En ambos casos, se respalda la idea de que una mayor percepción de justicia organizacional está vinculada a resultados laborales más positivos. Asimismo, Rivera (2021) encuentra una relación

negativa significativa entre el estrés laboral y el empoderamiento, lo cual concuerda con los hallazgos de la presente investigación, en las diversas dimensiones de la justicia organizacional. Ambos estudios sugieren que la percepción de un entorno organizacional más justo y empoderado se relaciona con menores niveles de estrés.

Por otro lado, cabe señalar que, en esta investigación, se abordaron tres variables clave: Justicia Organizacional, Empoderamiento Psicológico y Estrés Laboral. Las definiciones y teorías proporcionadas por diversos autores establecieron el marco conceptual para comprender estas variables. En cuanto a la Justicia Organizacional, las definiciones de Colquitt (2001) y Bernd y Beuren (2020) resaltan la importancia de cómo los empleados interpretan la igualdad o equidad en el trabajo, y cómo son tratados en la empresa. La teoría de equidad de Adams (Colquitt) destaca la motivación de los colaboradores y su evaluación personal en relación con la tarea.

En función al Empoderamiento Psicológico, Spreitzer (1995) define el empoderamiento como el valor que una persona otorga al logro de sus metas laborales y a una motivación innata. Muñoz et al. (2020) enfatizan que el empoderamiento no es solo un proceso, sino también el resultado de un cambio que lleva a los individuos de la ausencia de poder al ejercicio real del mismo.

En torno al Estrés Laboral, la definición de Ivancevich y Matteson (1989) destaca que el estrés laboral es una reacción física y emocional a demandas que superan las capacidades individuales. Las siete

dimensiones del estrés laboral según Ivancevich y Matteson (1989) ofrecen una comprensión detallada de las diversas facetas del estrés.

De ello, se puede observar que las dimensiones de Justicia Organizacional que se plantearon (Distributiva, Procedimental, Interpersonal e Informativa) se basaron en lo propuesto por Colquitt (2001).

Asimismo, con relación a los resultados obtenidos, se ve que los estadísticos descriptivos revelan que la justicia organizacional tiene una media general de 2.6653, con variabilidad en las dimensiones específicas. En el análisis de regresión, se encontró que la Justicia Organizacional tiene una relación positiva significativa con el Empoderamiento (coeficiente estandarizado = 0.273). Esto implica que un aumento en la percepción de justicia organizacional se asocia con un aumento en el empoderamiento. Además, la relación es inversa con el Estrés (coeficiente estandarizado = -0.349), lo que indica que un aumento en la percepción de justicia organizacional se asocia con una disminución del estrés.

En relación a las variables dependientes, las dimensiones del Empoderamiento, según Spreitzer (1995), incluyen significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto. La media general para el Empoderamiento es 1.7849. Por ello, los resultados sugieren que los participantes en el estudio perciben niveles significativos de empoderamiento. Por otro lado, el Estrés Laboral, según Matteson e Ivancevich (1987), tiene siete dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología,

Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo. En este caso, la media general es 1.3745.

El análisis de regresión indica que la Justicia Organizacional influye significativamente en el Empoderamiento y el Estrés. Estos hallazgos respaldan las teorías que sugieren que un ambiente organizacional justo puede potenciar el empoderamiento de los empleados y reducir el estrés laboral. Por lo tanto, los resultados estadísticos respaldan, en gran medida, las teorías establecidas por Colquitt (2001), Spreitzer (1995), y Matteson e Ivancevich (1987). La relación positiva entre Justicia Organizacional y Empoderamiento, así como la relación inversa entre Justicia Organizacional y Estrés, subrayan la importancia de fomentar prácticas organizacionales justas para mejorar el bienestar de los empleados y reducir el estrés laboral.

En cuanto a la dimensión procedimental, el 4% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por esta dimensión. Esto indica que la percepción de procedimientos justos está asociada positivamente con el empoderamiento. La constante significativa sugiere que, incluso en ausencia de procedimientos justos, hay un nivel base de empoderamiento. Asimismo, el 9.7% de la variabilidad en el estrés también se explica por la dimensión procedimental. En este punto, la relación es negativa, lo que implica que un aumento en la percepción de procedimientos justos se asocia con una disminución del estrés. Además, la constante significativa sugiere un nivel base de estrés. Estos resultados respaldan la teoría de Spreitzer (1995) sobre el empoderamiento, puesto que muestran que la dimensión procedimental está positivamente

relacionada con el empoderamiento y negativamente relacionada con el estrés.

En torno a la dimensión distributiva, el 4.4% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por esta dimensión. Esto sugiere que la percepción de equidad en la distribución de resultados se asocia positivamente con el empoderamiento. Asimismo, un aumento en la dimensión distributiva se relaciona con un aumento en el empoderamiento. Por otro lado, el 9.0% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión distributiva. La relación es negativa, lo que implica que un aumento en la percepción de equidad en la distribución de resultados se asocia con una disminución en el estrés. Estos resultados también respaldan la teoría de Spreitzer (1995) sobre el empoderamiento, lo que muestra que la dimensión distributiva está positivamente relacionada con el empoderamiento y negativamente relacionada con el estrés.

En relación a la dimensión interpersonal, el 6.2% de la variabilidad en el empoderamiento se explica por esta misma dimensión. La relación es positiva, lo que sugiere que una buena relación interpersonal se asocia con un mayor empoderamiento. Asimismo, el 8.0% de la variabilidad en el estrés se explica por la dimensión interpersonal. La relación es negativa, lo que indica que una buena relación interpersonal se asocia con una disminución en el estrés. Estos resultados, al igual que en el caso de las dimensiones anteriores, respaldan la teoría de Spreitzer (1995) sobre el empoderamiento, ya que muestran que la dimensión

interpersonal está positivamente relacionada con el empoderamiento y negativamente relacionada con el estrés.

Finalmente, en función de la dimensión informacional, el 3.0% de la variabilidad se explica por esta misma dimensión. Es una relación positiva significativa: más información se asocia con más empoderamiento. Asimismo, el 10.7% de la variabilidad se explica por la dimensión informacional. Esta es una relación negativa significativa: más información se asocia con menos estrés. Al igual que en el caso de las otras dimensiones, estos resultados respaldan la teoría de Spreitzer (1995) sobre el empoderamiento, puesto que muestran que la dimensión informacional está positivamente relacionada con el empoderamiento y negativamente relacionada con el estrés.

A lo largo del proceso de esta investigación, se han podido evidenciar algunas limitaciones. Una de ellas tiene que ver con la generalización geográfica del estudio. Pues, la investigación se centra en trabajadores de empresas privadas en Trujillo, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras regiones o contextos geográficos. Ya que, las dinámicas organizacionales pueden variar significativamente entre ubicaciones. De manera semejante, se observa que existe una limitación relacionada a los aspectos culturales y de contexto. Esto se debe a que las percepciones de justicia organizacional, empoderamiento y estrés pueden estar influenciadas por este tipo de factores específicos de Trujillo. Por lo tanto, es posible que los resultados no sean aplicables a otras culturas o entornos laborales. Sin embargo, para contrarrestar estas limitaciones, es importante que, al momento de analizar este

estudio, para extrapolarlo a otras realidades, ya sean geográficas, sociales, culturales, económicas, etc., se tengan en cuenta las características específicas del contexto en el que se llevó a cabo.

Adicionalmente, también se han identificado algunas implicancias de esta investigación. A nivel teórico, se puede observar que los resultados respaldan teóricamente la relación entre la justicia organizacional, el empoderamiento y el estrés, en el contexto estudiado. Sin embargo, para profundizar más en el estudio de esta materia, se puede considerar la necesidad de ajustar o ampliar los modelos teóricos expuestos, para comprender mejor la complejidad de estas relaciones. Además, destaca la importancia de considerar dimensiones específicas de la justicia organizacional, al analizar su impacto en el empoderamiento y el estrés.

A nivel práctico, uno de los beneficios que puede brindar esta investigación es que las organizaciones pueden implementar intervenciones específicas para mejorar la justicia organizacional, con lo que contribuirán al empoderamiento y reducirán el estrés. Asimismo, podrán diseñar programas de empoderamiento que se centren en aspectos específicos de la justicia organizacional, lo que puede ser una estrategia eficaz para mejorar la calidad de vida laboral. Además, sus estrategias de gestión del estrés podrían ser más efectivas, puesto que identificarán que la mejora se debe aplicar a la justicia organizacional, especialmente en dimensiones como la procedimental, distributiva e interpersonal.

A nivel metodológico, se ve que la consistencia y validez de los instrumentos de medición utilizados para evaluar la justicia organizacional, empoderamiento y estrés se encuentran respaldadas por los resultados. Para expandir los conocimientos relacionados con este estudio, se considera importante replicar el estudio en diferentes contextos organizacionales para validar la generalización de los resultados. Asimismo, la inclusión de un análisis de medición longitudinal podría proporcionar información más completa sobre cómo estas variables cambian con el tiempo y su impacto acumulativo. Adicionalmente, complementar los hallazgos cuantitativos con una investigación cualitativa podría ofrecer una comprensión más profunda de las experiencias individuales y las percepciones de los empleados en torno a las variables analizadas.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una influencia positiva significativa de la justicia organizacional hacia el empoderamiento ($\beta=0.273$); mientras que, hacia el estrés, la relación es negativa significativa ($\beta = -0.349$), en trabajadores de empresas privadas en Trujillo.
- La dimensión procedimental tiene influencia trivial en el empoderamiento, debido a que existe una relación lineal ($\beta = 0.199$), mientras que, en el estrés, se evidenció una relación lineal negativa significativa ($\beta = -0.312$)
- La dimensión distributiva tiene influencia en el empoderamiento, debido a que existe una relación lineal positiva significativa ($\beta = 0.210$), mientras que, en el estrés, existe relación negativa significativa ($\beta = -0.300$)
- La dimensión interpersonal tiene influencia en el empoderamiento, debido a que existe una relación lineal positiva significativa ($\beta = 0.248$), mientras que, en el estrés, existe relación negativa significativa ($\beta = -0.283$)
- La dimensión informacional tiene influencia en el empoderamiento, debido a que existe una relación lineal positiva significativa ($\beta = 0.174$), mientras que, en el estrés, existe relación negativa significativa ($\beta = -0.327$)

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar talleres de capacitación para los líderes, centrándonos en potenciar sus habilidades comunicativas, la escucha activa, la toma de decisiones justas, así mismo estrategias para reconocer y recompensar el desempeño de sus colaboradores permitiendo fortalecer el empoderamiento y reducir el estrés en sus áreas respectivas.
- Se recomienda a las empresas llevar a cabo iniciativas dirigidas a los líderes de alto rango mediante la creación de talleres centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo empático y la implementación de estrategias para facilitar dinámicas de grupo, que les permita interactuar con sus colaboradores y crear un ambiente de trabajo positivo y participativo, contribuyendo así al empoderamiento y la disminución de los niveles de estrés en el ámbito laboral.
- Se aconseja a los futuros investigadores que se adentren más en el tema, estableciendo conexiones entre estas variables y otros aspectos relacionados con la esfera organizacional, como la cultura y el clima laboral, entre otros. Esta aproximación posibilitará aportaciones significativas al desarrollo de las empresas y, en consecuencia, al progreso del desarrollo organizacional.

REFERENCIAS

- Albar, M., García, López, A. y Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 793–800.
https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38891
- Aliaga F. (2000) *Validez de la Investigación Causal. Tipologías y Evolución*. Universidad de Valencia.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/71343/133965.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez A. (2020) *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- American Psychological Association (2020). *Guía de citación y referenciación*. (7ª. ed.). https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/manual-deestilo_2.pdf
- Archenti, N. (2012). El sondeo. En Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2012). *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 179-190). Cengage.
- Arias F. (2017) Efectividad y eficiencia de la investigación tecnológica en la universidad. *Revista RECITIUTM*. 3(1) 64-83 [Efectividad-y-eficiencia-de-la-investigacion-tecnologica-en-la-universidad.pdf \(researchgate.net\)](#)
- Banda, A. & Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: Un modelo de sintético con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1), 3-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/3378/337849319010.pdf>
- Bernd, D., Beuren, I. (2020). Self-perceptions of Organizational Justice and Burnout in Attitudes and Behaviors in the Work of Internal Auditors [Autopercepciones de la Justicia Organizacional y Burnout en Actitudes y Comportamientos en el Trabajo de Auditores Internos]. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 23(3), 1-17.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/ZnF6HBj6YnnvJTBG3NYKWjc/?format=pdf&lang=en>

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud. universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Colquitt, J. (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. *Revista de psicología aplicada*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J., Scott, B., Rodell, J., Long, D., Zapata, C., Conlon, D., y Wesson, M. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives [Justicia en el milenio, una década después: una prueba metaanalítica de intercambio social y perspectivas basadas en el afecto]. *Journal of Applied Psychology*, 98,199-236. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031757>
- El comercio (Enero 30, 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos?* C. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczq-noticia/>
- El peruano (2022, 30 de diciembre). *Detallan retorno a labor presencial*. EP. <https://elperuano.pe/noticia/200120-detallan-retorno-a-labor-presencial>
- Fernández R. Trapero A. Domínguez J. (2010) *Experimentación en agricultura* Junta de Andalucía. [ExperimentacinenAgricultura.pdf](#)
- Guillen O., Sanchez M. y Begazo L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Biblioteca Nacional del Perú. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

- Grupo Banco Mundial (2015). *Informe sobre el desarrollo mundial 2015: Mente, sociedad y conducta*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial
- Gómez J., Villasis M. y Miranda M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Hernández O. (2020). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilísticos que existen. *ECIMED*. 37(3), 1-3
<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Ivancevich J. y Matteson M. (1987) Intervención de manejo del estrés en el lugar de trabajo. *American Psychologist*. 45(2), 252-261
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.45.2.252>
- Lizama, N. (febrero 1, 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos, y como afectará la nueva cuarentena?*. El Comercio.
https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/#google_vignette
- López P. (2004) Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*. 9(8), 1-18
poblacion-muestra-y-muestreo-material-tomado-de-la-red-1.pdf
wordpress.com
- Marquina, P. (Noviembre 25, 2022). *El líder como coach*. Radio Programa del Perú. <https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/el-lider-como-coach-noticia-1449260?ref=rpp>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S. y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de especialistas en medicina del trabajo*, 28(3), 204-211.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendoza, M., León, Orgambidez, J. y Borrego, A. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale.

Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 25(1), 17-28
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622009000100003&script=sci_arttext&tlng=pt

Muñoz, C., Morales, R. y Domínguez, A. (2020). Model of Psychological Empowerment Based on Structural Equations for Predicting Autonomy [Modelo de empoderamiento psicológico basado en ecuaciones estructurales para predecir la autonomía]. *Revista colombiana de psicología*, 30(2), 55-69. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v30n2/0121-5469-rcps-30-02-55.pdf>

Noboa, M., Torres, G., Estrella, I. y Vizúete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(2), 205-223. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431017/28063431017.pdf>

Observatorio de Recursos Humanos (2015, 18 de Junio). *Intuición vs autonomía a favor de la equidad laboral*. ORH. <https://www.observatoriorh.com/articulos-orh/intuicion-vs-autonomia-a-favor-de-la-equidad-laboral.html>

Organización Panamericana de salud (2016). *Seminario para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Estados Unidos. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Organización Internacional del trabajo (2016) *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. *SafeDay*. [7ª edición] [490658.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/mediacentre/490658.pdf)

Radio Programas del Perú (2019, 26 de febrero). *¿Cómo lograr que tu empresa consiga equidad laboral entre hombres y mujeres?* RPP. <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/como-lograr-que-tu-empresa-consiga-equidad-laboral-entre-hombres-y-mujeres-noticia-1182951?ref=rpp>

Rivera J. (2021) *Estrés laboral y empoderamiento de los Efectivos Policiales de la Dirección de Investigación Criminal de Lima, 2015*. [Tesis de maestría,

Universidad Nacional de Educación].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5230>

Rodríguez, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K. y Galaz, D. (2022) Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología* 15(2), 113-134.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5920/3638>

Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*. [Tesis licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24727/rojas_r_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabando, G. (2020) *Justicia Organizacional y Empoderamiento docente en una unidad educativa El Empalme, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49548/Sabando_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez J. (2010) Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sjöberg, O., Oyarzún, F., Ganga, F. y Cadamuro, I. (2022). Justicia organizacional y resultados empresariales. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú. *Novum Jus*, 16(3), 315-337. <http://www.scielo.org.co/pdf/njus/v16n3/2500-8692-njus-16-03-315.pdf>

Soto, C. (2022) *Justicia Organizacional en empresas públicas y privadas del distrito de Jaén* [Tesis de licenciatura de administración en empresa, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4944/1/TL_SotoDiazClaudia.pdf

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation [Empoderamiento psicológico en el trabajo lugar: dimensiones, medición y validación] *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Universidad César Vallejo (2022). *Código de ética en investigación*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Veytia, M. y Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 84-101.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Nivel de medición
Justicia Organizacional	Se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben las organizacion es como justos. (Colquitt, 2001)	Puntajes y categoría obtenidas luego de la aplicación de la Escala de justicia organizacio nal EJOC de (Colquitt, 2001)	<p>Procedimental: se refiere que abarca una serie de reglas. (Colquitt, 2001). Comprende los ítems: 1,2,3,4,5,6,7</p> <p>Distributiva: hace referencia en función a los resultados que cada uno de los colaboradores tiene. (Colquitt, 2001). Comprende los ítems: 8,9,10,11</p> <p>Interpersonal: hace alusión al trato que tienen los directivos y/o superiores con sus colaboradores. (Colquitt, 2001). Comprende los ítems: 12,13,14,15</p>	Intervalo

Informacional: modo en el que se comunican los colaboradores, dando a conocer sus ideas. Comprende los ítems: 16,17,18,19,20

Empoderamiento	<p>Hace referencia a una serie de procesos y estados psicológicos internos de tipo cognitivo, que modifican la percepción del sujeto respecto de sí mismo y del contexto laboral en el que se encuentra. (Spreitzer, 1995)</p> <p>Hace referencia a una serie de procesos y estados psicológicos internos de tipo cognitivo, que modifican la percepción del sujeto respecto de sí mismo y del contexto laboral en el que se encuentra. (Spreitzer, 1995)</p>	<p>Puntajes y categorías obtenidas luego de la aplicación de la Escala de empoderamiento de Spreitzer (1995)</p>	<p>Competencia: se refiere a la confianza que tiene el trabajador y las habilidades que posee para realizar sus actividades. (Spreitzer, 1995). Comprende los ítems: 1, 9, 11, 15</p> <p>Significado: se entiende como un valor asignado a los objetivos que involucra el requerimiento del trabajador. (Spreitzer, 1995). Comprende los ítems: 2, 5, 8, 13</p> <p>Autonomía: se entiende como un sentimiento individual que refleja autonomía para desempeñar en el área de trabajo. (Spreitzer,</p>	Intervalo
-----------------------	---	--	---	-----------

1995). Comprende los ítems: 3, 7, 10, 16

Impacto: es la influencia de un trabajador en las estrategias de una organización y que éste realiza algo diferente para lograr el propósito de una tarea en el trabajo. (Spreitzer, 1995). Comprende los ítems: 4, 6, 12, 14

Estrés	Son respuestas adaptativas, moduladas en base a las diversidades personales, que son producto de diversas acciones, situaciones o eventos que sitúan exigencias particulares	Puntajes y categoría obtenidas luego de la aplicación de la Escala de estrés laboral (Ivancevich & Matteson, 1989).	Clima organizacional: Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo (Ivancevich & Matteson, 1989). Comprende los Estructura organizacional: Sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos	Intervalo
---------------	--	---	--	-----------

en un
individuo
(Ivancevich
& Matteson,
1989).

Territorio organizacional:
Término usado para
describir el espacio
personal o el escenario
de actividades de una
persona, es donde
trabaja, juega, bromea y
piensa

Tecnología: Es el
conjunto de materiales y
conocimientos, métodos
y procesos que se utilizan
para transformar las
entradas a la
organización.

Influencia del líder:
Habilidad de persuadir a
alguien para pensar o
actuar del modo que
beneficie a la
organización. Esta
habilidad es una parte
esencial del liderazgo

Falta de cohesión: Son esas situaciones en que los compañeros generan rechazo, uno se siente incómodo en su compañía, su actitud dificulta mucho el desempeño de nuestras funciones

Respaldo del grupo: El apoyo percibido y dado por los trabajadores de una organización.

Anexo 2: Escala de Justicia Organizacional de Collquit

Escala de Justicia Organizacional

Instrucciones: A continuación, se detallarán una serie de preguntas a las que deberá responder marcando con una x dentro del recuadro, según sea su caso. Lea cada Interrogante con detenimiento.

Preguntas	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Tienes la libertad de expresar tus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?					
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?					
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisiones son justas?					
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?					
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?					

6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisiones son aplicados de manera confiable?					
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa, son de acuerdo al esfuerzo que pone en su trabajo?					
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?					
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?					
11. ¿La recompensa que recibe justifica su desempeño?					
Su jefe y/o compañeros:					

12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?					
13. ¿Lo tratan con dignidad?					
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?					
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?					
Su jefe:					
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?					
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?					
18. ¿Le proporcionan explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?					
19. ¿Se comunica con usted en los momentos oportunos?					

20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?					
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Escala de Empoderamiento laboral de Spreitzer

Escala de empoderamiento psicológico en el trabajo

Edad: _____ Cargo: _____ Sexo: F () M ()

Estado Civil: _____ Tiempo de permanencia: _____

A continuación, indique el grado en que cada una de las condiciones se da en su puesto de trabajo. Para ello marque con un (x) la alternativa que más corresponda.

Poco	Regular	Suficiente	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo					
2	El trabajo que hago es importante para mí.					
3	Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo.					
4	Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área de trabajo es alta					
5	Las actividades laborales tienen un significado personal para mí.					
6	Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo.					
7	Puedo decidir por mí misma cómo realizar mi trabajo					
8	Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo.					
9	He adquirido las habilidades necesarias para realizar mi trabajo.					
10	El trabajo que hago tiene sentido para mí.					

11	Estoy segura de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo					
12	Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Escala de Estrés Laboral

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGÁNICA: _____

EDAD: _____ GÉNERO: (M) (F) TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO:

_____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____ AREA /

SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____

FECHA: ___/___/___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N.º	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N.º de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Esta investigación tiene como propósito conocer la influencia que tiene la justicia organizacional en el estrés y el empoderamiento en los colaboradores. Por lo cual, su participación es significativa e importante si acepta.

Para su tranquilidad le informamos que **NO EXISTEN RIESGOS QUE INVOLUCREN SU PRIVACIDAD**, cada instrumento en evaluación se resolverá de manera confidencial y anónima. La honestidad con la que conteste cada ítem nos permitirá obtener resultados significativos y de gran aporte para un mejor desarrollo organizacional. Los resultados serán publicados de manera general dentro de la investigación y no se hará una mención directa de los participantes o de la institución investigada.

De presentar alguna duda o algún comentario al respecto, puede hacer las preguntas durante todo el proceso de su participación y/o contactarse al siguiente correo: skorbegosoj@ucvvirtual.edu.pe

De antemano agradecemos su predisposición y su participación en esta investigación.

Firma del participante

Tablas:

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de variables dependientes e independiente y sus dimensiones

Variables	Media	Desviación	N
Estrés	1,3745	,62224	251
Empoderamiento	1,7849	,48325	251
Justicia	2,6653	,54365	251
Organizacional			
Procedimental	2,4104	,67151	251
Distributiva	2,3546	,71398	251
Interpersonal	2,7291	,51216	251
Informacional	2,6653	,52111	251