

Justicia organizacional y eficacia colectiva en instituciones educativas de nivel básico del nororiente peruano

Organizational justice and collective efficacy in basic level educational institutions in northeastern Peru

Derlin Medina Torres¹ , Lucero Méndez Salirrosas¹ , Maritza Soledad Arana Rodríguez¹ , David Troya Palomino¹ 

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

RESUMEN

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

Palabras clave: administración; compromiso; cooperación; equidad; eficacia; objetivos

ABSTRACT

This study focused on determining the relationship between organizational justice and collective efficacy in elementary school institutions in northeastern Peru. The methodology used was a basic, quantitative, descriptive, correlational, and non-experimental research design. 128 teachers were selected from a census sample. A survey was administered as a data collection technique. After collecting and processing the data, a p value < 0.05 and Spearman's Rho = 0.541 were determined, indicating a positive and significant relationship between the variables studied. It was concluded that every effort made to increase organizational justice will have an impact on collective efficacy in educational institutions.

Keywords: administration; commitment; cooperation; equity; effectiveness; objectives

Cómo citar/How to cite:

Medina Torres, D., Méndez Salirrosas, L., Arana Rodríguez, M. S., y Troya Palomino, D. (2026). Justicia organizacional y eficacia colectiva en instituciones educativas de nivel básico del nororiente peruano. *Revista científica en ciencias sociales*, 8, e8783. [10.53732/rccsocioles/e8783](https://doi.org/10.53732/rccsocioles/e8783)

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung 
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email:
wendy.kwan@upacifico.edu.py

Revisores:

Myrna Ruiz Díaz 
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email:
myrna.ruizdiaz@upacifico.edu.py

Paola Dos Santos González 
Universidad Iberoamericana.
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Asunción, Paraguay
Email:
dossantos.paola@gmail.com

Fecha de recepción: 30/04/2025

Fecha de revisión: 30/05/2025

Fecha de aceptación: 02/01/2026

Autor correspondiente:

Derlin Medina Torres
E-mail: derlinmedina@upeu.edu.pe

INTRODUCCIÓN

En el ámbito del sector educativo en un plano global, se destaca la eficacia colectiva la cual ha tomado relevancia para entender el rendimiento del personal involucrado en el cumplimiento de las expectativas educativas. Esto se refiere a cómo los docentes comparten la idea de que pueden alcanzar metas comunes (Meyer et al., 2022). A nivel global varios estudios han mostrado que la eficacia colectiva se ve afectada por factores como el liderazgo en las escuelas la colaboración entre maestros y la justicia en la organización siendo esta última fundamental para crear ambientes laborales justos (Pulido et al., 2022; Chuquilin et al., 2023). Sin embargo, en lugares donde hay desigualdades estructurales la eficacia colectiva puede verse limitada y esto puede impactar negativamente en los de las instituciones educativas (Gutierrez & Escalante, 2024).

Las instituciones educativas en América Latina enfrentan grandes retos para mejorar su trabajo en equipo (Eficacia colectiva). Esto se debe a las diferencias económicas entre las personas la falta de recursos y las formas en que están organizadas lo que dificulta que los maestros se unan (Mels et al., 2023). Se ha mostrado que en la región que si los docentes sienten que hay injusticias en cómo se gestiona y se ve la distribución desigual de recursos esto se manifiesta negativamente su motivación y su capacidad para trabajar juntos (López, 2024). Esta situación es aún más complicada en las áreas rurales donde las limitaciones de recursos y formación son más evidentes (Hernández & Rangel 2020).

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

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

Justicia organizacional (JO), está intrínsecamente relacionada con las percepciones de los colaboradores sobre el trato equitativo en el lugar de trabajo (Pulido et al., 2022; García et al., 2023; Ekingen, 2021). Otros autores hacen referencias a la percepción de los colaboradores sobre la equidad y la imparcialidad en su lugar de trabajo (Jesus & Rowe, 2014; Ghasi et al., 2020). Es la distribución justa de recompensas e incentivos brindada a los colaboradores por parte de la organización (Daouk et al., 2021; Zambrano & Duque, 2020); también implica la integración y la colaboración de todos los colaboradores, y cómo estos se ven afectados por los sentimientos y las percepciones que surgen en el entorno organizacional (Das & Mohanty, 2023). Eficacia colectiva (EC), Park (2023), quien indica que es una representación de la capacidad de un grupo particular de personas para realizar tareas importantes desarrollando en combinación positiva entre los colaboradores para llevar a cabo estas actividades con éxito

(Araya & Alfaro, 2019); también se define como un conjunto de opiniones sobre la capacidad de un grupo para planificar y ejecutar las acciones necesarias para obtener buenos resultados (Jaboob et al., 2023; Pulido et al., 2022); también se conceptualiza como un procedimiento que les permite afrontar mejor las disposiciones complicadas y transferir esa eficacia a aquellos quienes laboran, lo que conduce a un mejor rendimiento de los colaboradores (Valenzuela, 2021).

METODOLOGÍA

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

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

La muestra se hizo por medio de un muestreo censal, lo que ha permitido abordar aspectos relacionados con la JO y la EC desde una perspectiva integral sin dejar de lado a ningún docente (Otzen & Manterola., 2017); se consideró como muestra a los 128 docentes.

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

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

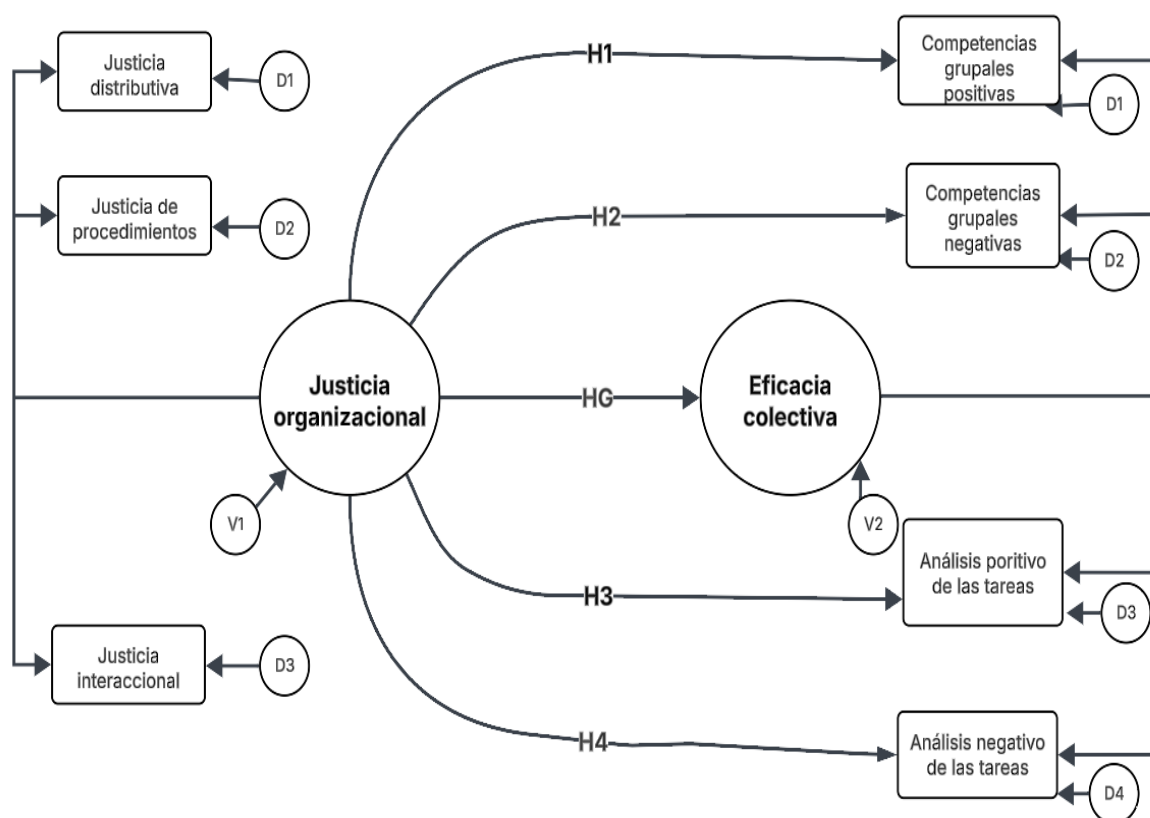
Para evaluar la validez instrumental, se solicitó el juicio de 4 expertos. Estos expertos tuvieron verificaron la consistencia, pertinencia y objetividad. Llegaron a un consenso que los instrumentos son válidos para su uso de la investigación.

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

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

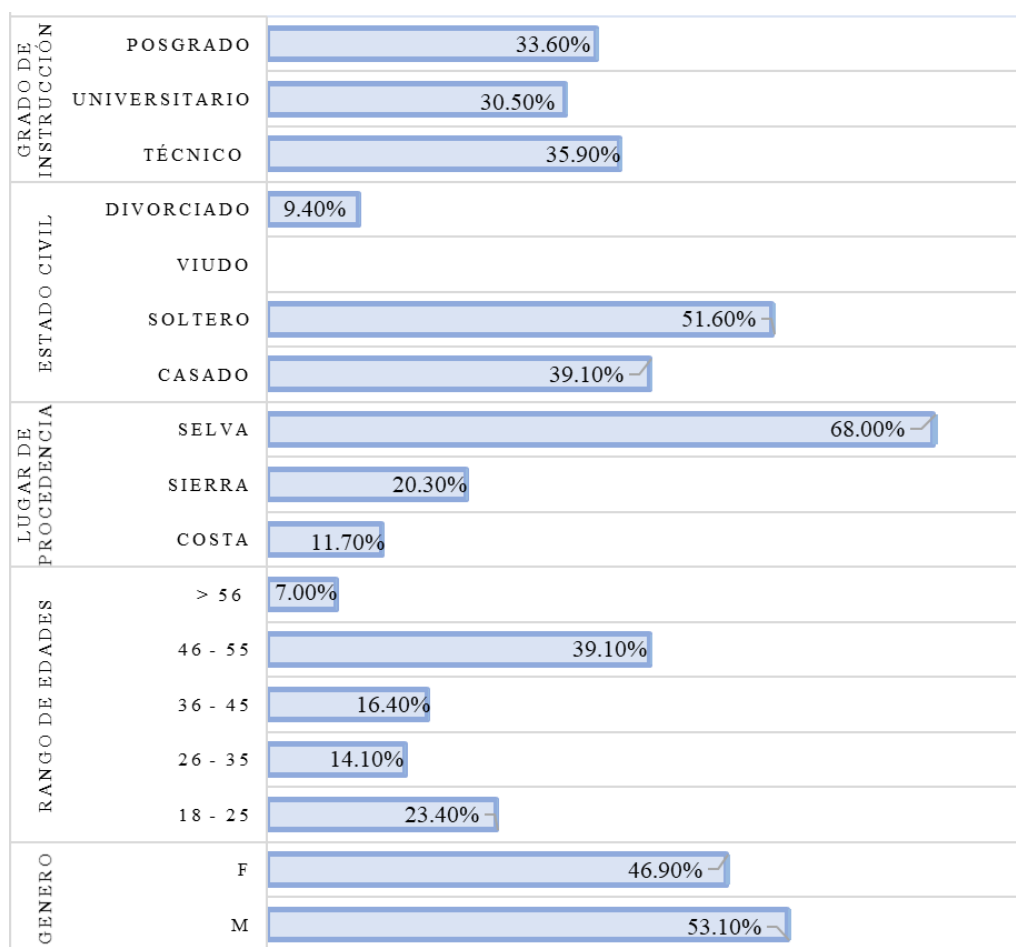
Las hipótesis planteadas en el estudio (Figura 1) fueron: Existe relación entre la justicia organizacional y la eficiencia colectiva; las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la justicia organizacional y la dimensión competencias grupales positivas; 2) Existe relación entre la justicia organizacional y la dimensión competencias grupales negativas; 3) Existe relación entre la justicia organizacional y la dimensión análisis positivo de las tareas y 4) Existe relación entre la justicia organizacional y la dimensión análisis negativo de las tareas.

Figura 1. Modelo propuesto



RESULTADOS

La Figura 2 detalla las características de los participantes que en mayor porcentaje tenemos que: el 53.1% son de género masculino, el 39.1% se ubican en el rango de edad entre 46 a 55 años, el 68.0% son de procedencia de la región selva, 51.6% son de estado civil soltero, el 35.9% son de grado de instrucción técnico.

Figura 2. Características de la muestra

La Tabla 1 detalla el nivel de percepción de las variables y dimensiones, en cuanto a la variable JO los se muestra ubicada en un nivel de percepción medio con un 50%, las dimensiones Justicia distributiva, justicia de procedimiento y Justicia interaccional, se obtuvo una también un nivel medio de percepción (47.66%; 48.44%; 50.78%). Respecto a la variable EC se ubica en un nivel medio de percepción con 51.56%, las dimensiones análisis positivo de la tarea, análisis negativo de la tarea, competencias grupales positivas y competencias grupales negativas, se ubican en una posición media (48.44%; 55.47%; 40.63%; 40.63%).

Tabla 1. Nivel de percepción de las variables

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

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

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

Tabla 2. Prueba de normalidad

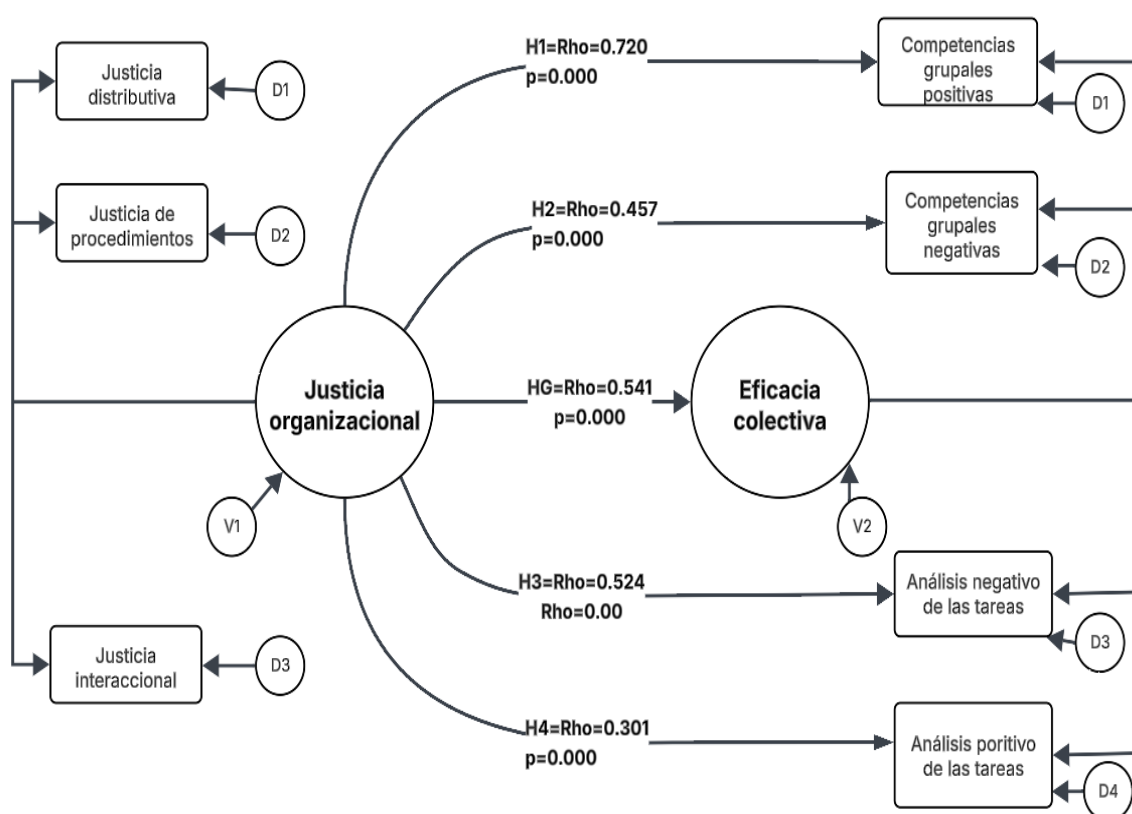
	Kolgomorov - Smirnov		
	Est.	gl	Sig
JO	,234	128	,000
JD	,240	128	,000
JP	,238	128	,000
JI	,202	128	,000
EC	,235	128	,000
CG+	,189	128	,000
CG-	,210	128	,000
AT+	,176	128	,000
AT-	,139	128	,000

En la Tabla 3 y la Figura 3 se detalla que la relación entre la JO y la EC donde se obtuvo un p-valor = 0.000, indicando la existencia de relación entre las variables y el Rho Spearman = 0.541** indicando que la relación es positiva moderada; en cuanto a la JO y el CG+, existe relación denotado por el p-valor = 0.000 y el tipo de relación es positiva alta con un Rho Spearman de 0,720**, en cuanto la JO y CG-, p valor = 0.000 que demuestra que existe relación y Rho Spearman de 0,457** muestra una relación positiva moderada, así mismo la JO y AT+, donde p=0.000 indicando que existe relación y Rho Spearman = 0,524** que demuestra que la relación es positiva moderada, por último la relación entre la JO y AT- obtuvo un p=0.000 que indica relación y el Rho Spearman de ,301** que indica relación positiva baja.

Tabla 3. Análisis inferencial

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

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

Figura 3. Comprobación de hipótesis

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran que hay relaciones importantes entre la justicia organizacional y la eficacia colectiva en las instituciones educativas estudiadas. Estas relaciones van desde bajas hasta altas. Estos hallazgos ayudan a entender cómo las percepciones de justicia afectan la dinámica dentro de las organizaciones y el rendimiento de los docentes y están en línea con investigaciones recientes en contextos educativos similares. La relación positiva moderada entre JO y EC (Rho Spearman = 0.541** $p = 0.000$) sugiere que cuando los docentes perciben justicia en las prácticas organizativas creen más en su capacidad para alcanzar metas educativas colectivas. Este resultado es similar al estudio de García & Madariaga (2021), señalan que en escuelas donde se vive la equidad se fomenta un sentido de responsabilidad compartida, lo que refuerza el compromiso colectivo en contextos latinoamericanos. Sin embargo, la relación moderada en nuestro estudio puede deberse a limitaciones en el contexto como la inestabilidad laboral o el aislamiento geográfico que dificultan el desarrollo de la eficacia colectiva más fuerte.

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

la Justicia Organizacional es esencial para desarrollar una cultura de colaboración en los docentes.

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

La calificación positiva moderada entre JO y AT+ ($Rho \text{ Spearman} = 0.524^{**}$ $p = 0.000$) muestra que un ambiente organizacional justo ayuda a que los docentes evalúen de manera optimista sus tareas. Este hallazgo coincide con el estudio de Castillo et al., (2023), quienes determinaron que la justicia en los procesos y en la distribución de recursos aumenta la motivación interna de los docentes, lo que se traduce en una visión positiva de sus responsabilidades. De manera similar Pérez & Salazar (2020), subrayan que prácticas justas en la asignación de tareas fortalecen el compromiso de los docentes especialmente en lugares con recursos limitados.

Finalmente, la relación positiva baja entre la JO y AT- ($Rho \text{ Spearman} = 0.301^{**}$ $p = 0.000$) muestra que la justicia organizacional tiene una influencia limitada en cómo se evalúan negativamente las tareas. Este resultado coincide con lo que encontraron Sucapuca et al. (2022), quienes indican que, aunque la justicia organizacional puede disminuir algunas percepciones negativas factores externos como la carga de trabajo alta o la falta de capacitación para los docentes tienden a tener más peso en una evaluación pesimista de las tareas.

Conclusiones

Primero se halló una relación positiva moderada entre la JO y la EC; esto sugiere que cuando las personas sienten que hay equidad en las prácticas de la organización su confianza en trabajar juntos para lograr objetivos educativos comunes se fortalece. Este resultado resalta la importancia de tener un ambiente laboral justo para mejorar el rendimiento en grupo.

En segundo lugar, la relación entre la JO y CG+ mostró una calificación alta; esto indica que cuando los docentes perciben prácticas organizacionales como justas tienden a comportarse de manera más colaborativa y constructiva. Este resultado destaca la importancia de la JO como un factor clave para fomentar interacciones grupales positivas que son esenciales para el buen funcionamiento de las instituciones educativas.

Además, la JO también mostró una relación positiva moderada con CG-, aunque esta relación es menos fuerte sugiere que las percepciones de justicia pueden estar relacionadas con una mayor atención a comportamientos grupales no deseados. Esto podría ser una forma de respuesta ante desigualdades que se perciben en ciertos contextos. Este hallazgo invita a investigar más sobre las condiciones en las cuales la JO puede ayudar a reducir las dinámicas grupales negativas.

Se encontró que hay una relación positiva moderada entre la JO y AT+; esto significa que un ambiente justo en la organización ayuda a que los docentes tengan una visión optimista y

constructiva sobre su trabajo. Este resultado resalta la importancia de la JO en la motivación interna y el compromiso con las tareas educativas.

Por otro lado, la relación entre la JO y AT- fue baja; esto indica que, aunque la percepción de justicia organizacional no afecta mucho la evaluación negativa de las tareas existe una conexión significativa que podría mostrar niveles de insatisfacción o crítica en situaciones donde no se percibe la justicia de manera completa.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés

Contribución de los autores:

- Conceptualización: Derlin Medina Torres
- Curación de datos: David Troya Palomino
- Análisis formal: Lucero Yasmin Méndez Salirrosas
- Investigación: Maritza Soledad Arana Rodríguez
- Metodología: David Troya Palomino
- Redacción – Derlin Medina Torres, Lucero Yasmin Méndez Salirrosas, David Troya Palomino, Maritza Soledad Arana Rodríguez
- Redacción – Derlin Medina Torres, Lucero Yasmin Méndez Salirrosas, David Troya Palomino, Maritza Soledad Arana Rodríguez

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, V. G., & Alfaro, P. L. (2019). Influence of Distributed Leadership and Collective efficacy on Teachers Organizational Commitment. *Profesorado*, 23(2), 189–210. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Campos Carreño, M. L., Srepel Srepel, C. W., & Campos, D. R. (2021). Psychological and social well-being of public health center employees and their relationship with personality and collective effectiveness. *Psicogente*, 24(46). <https://doi.org/10.17081/psico.24.46.4266>
- Castillo-Montoya, M., Gómez-Serna, A., & Vargas-Méndez, J. (2023). Justicia organizacional y compromiso docente en escuelas rurales colombianas. *Revista Colombiana de Educación*, 1 (89), 123-145. <https://doi.org/10.17227/rce.num89-14532>
- Chuquilin Díaz, B. A., Diaz Shapiama, N. E., & Troya Palomino, D. (2023). Justicia organizacional y compromiso de colaboradores de servicios de salud en Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 141-148. Epub 00 de octubre de 2023. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.172>
- Cuenca, R., & Urrutia, Carlos E. (2019). Explorando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 431-461. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000200431&lng=es&tlng=es.
- Daouk, A., Farmanesh, P., & Zargar, P. (2021). The Relationship Between Transactional Leadership and OCB: A Conditional Analysis of Organizational Justice Perception and Psychological Contract Fulfillment. Amira Daouk, Pantecha Farmanesh, Pouya Zargar, 4. <https://doi.org/10.1177/21582440211061563>
- Das, L., & Mohanty, S. (2023). Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: empirical evidence from Higher Educational Institutions. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 8(2), 32–49. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.36704>

- Ekingen, E. (2021). The effect of organizational justice on job performance and the mediating role of job satisfaction: A study on nurses. *Hospital Topics*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/00185868.2021.1969874>
- Espino Martínez, E. L., Gamboa Purihuaman, S. C., & Murillo Soriano, J. R. (2024). Políticas y responsabilidad social en el sistema educativo peruano. *Revista Científica UISRAEL*, 11(2), 137–158. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1160>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández-Alonso, R., Freire, C., & Muñiz, J. (2020). Clima escolar y colaboración docente: Evidencias desde escuelas españolas. *Educación XX1*, 23(2), 45-67. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23.2.25987>
- García-Rubiano, M., Toro-Tobar, R. A., Sarmiento López, J. C., Aguilar-Bustamante, M. C., y Pasmay Ramos, S. G. (2023). ¿Cómo entender la justicia organizacional en tiempos de pandemia? Relación con la disposición al cambio. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), 151–165. <https://doi.org/10.14718/ACP.2023.26.1.10>
- García-Torres, D., & Madariaga, J. M. (2021). Eficacia liderazgo colectivo y distribuido en escuelas chilenas: Un análisis multinivel. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(1), 89-112. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.1.432>
- Ghasi, N. C., Ogbuabor, D. C., & Onodugo, V. A. (2020). Perceptions and predictors of organizational justice among healthcare professionals in academic hospitals in South-Eastern Nigeria. *bmc Health Services Research*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05187-5>
- Gomes, T. C., Estivalete, V. de F. B., & Ramadam, A. O. (2020). Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2). <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.17739>
- Gutierrez, A., & Escalante Beltrán, M. R. (2024). Influencia del liderazgo docente en la motivación de estudiantes de la facultad de ciencias empresariales de la U.P.D.S. *Investigación & Negocios*, 17(30), 39. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i30.289>
- Hernández, R., & Rangel, M. (2020). Desafíos de la educación rural en América Latina: Una mirada desde la gestión escolar. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 55-78. <https://doi.org/10.17227/rce.num79-9876>
- Jaboob, M., Salim Ba Awain, A. M., & Al-Ansi, A. M. (2023). Sustaining employees' creativity through the organizational justice: The mediating role of leadership styles. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100693>
- Jesus, R. G. D. E., & Rowe, D. E. O. (2014). Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. *RAM Revista de Administração Mackenzie*, 15(6), 172–200. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p172-200>
- Llanos, M. R., & Juárez, J. C. (2022). The design of the research article as generator of scientific vocations. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(1), 61–77. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.502731>
- Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K. P., Pulido Caverro, C., Cerón Valencia, F., & Vergara Villarino, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 5-23. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>

- López-Martínez, O., Morales-Castillo, M., & Cerda-García, A. (2023). Justicia organizacional y trabajo colaborativo en docentes de educación básica en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(1), 55-78. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.003>
- López-Leyva, S. (2024). Education in Latin America perceived from the 4th objective of the sustainable development goals (SDG). *Información tecnológica*, 35(2), 23-36. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-07642024000200023>
- Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G. M., Maraza Vilcanqui, B., & Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes. Revista De Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Mels, C., Lagoa, L., Collazzi, G., & Cuevasanta, D. (2023). Desafíos y oportunidades para la formación continua del profesorado en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 14(2). <https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.2.3430>
- Meyer, A., Richter, D., & Hartung-Beck, V. (2022). The relationship between principal leadership and teacher collaboration: Investigating the mediating effect of teachers' collective efficacy. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(4), 593-612. <https://doi.org/10.1177/1741143220945698>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oseda, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R. y Zevallos, L. (2019). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8(1), 99-104. <https://doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Park, J. Y., & Kim, C. (2023). The role of organizational justice and social interaction in mitigating the negative effects of high-performance member retailers on strategic integration. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.103238>
- Patlán Pérez, J., Flores Herrera, R., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97-120. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005&lng=es&tlng=
- Pulido Caverro, C., Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K. P., Cerón Valencia, F., & Vergara Villarino, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 5-23. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- Pérez Quintero, L., Carrera Ortega, J., & García Pérez, A. M. (2018). Eficacia como constructo multidimensional en la determinación de estrategias de informatización empresarial. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(2), 354-369. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000200354>
- Ramos Guachalla, C. E. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de investigación psicológica*, (30), 151-161. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322023000200151
- Roco-Videla, Á., Aguilera-Eguía, R., & Olguin-Barraza, M. (2023). ¿Es posible calcular alfa de Cronbach con solo dos ítems? *Nutrición Hospitalaria*, 40(6), 1308-1309. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04880>

- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000100008&lng=es&tlng=es
- Velazco, D. J. M., Martínez, M. F. C., Cejas, M. N., Hinostroza, E. M. F., & Pinos, K. M. C. (2021). Pedagogical effectiveness in the school organizational culture and the professional learning community. *Uniciencia*, 35(2). <https://doi.org/10.15359/RU.35-2.11>
- Valenzuela Aguilera, A. (2021). La eficacia colectiva como estrategia de control social del espacio barrial: evidencias desde Cuernavaca, México. *Revista INVI (Impresa)*, 27(74), 187–215. <https://doi.org/10.4067/s0718-83582012000100006>
- Zambrano Álvarez, G. P., & Duque Oliva, E. J. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *INVESTIGATIO*, (13), 1–12. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1>