

RELACIÓN ENTRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD EN DOCENTES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ -
QUINDÍO, DURANTE EL AÑO 2016

CRISTHIAN CAMILO AGUDELO MENDEZ Código: U00081688
LICETH JOHANNA BEDOYA CUBIDES Código: U00081849

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON HUMBOLDT-
UNAB FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
ARMENIA-QUINDÍO
2016

Justicia Organizacional, Felicidad, Psicología Positiva 9

RELACIÓN ENTRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD EN DOCENTES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ -
QUINDÍO, DURANTE EL AÑO 2016.

LICETH JOHANNA BEDOYA CUBIDES Código: U00081849
CRISTHIAN CAMILO AGUDELO MÉNDEZ Código: U00081270

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE PSICÓLOGOS

Asesora: LUZ ADRIANA RUBIO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON HUMBOLDT-
UNAB FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
ARMENIA-QUINDÍO
2016

Tabla de Contenido

Introducción.....	14
1. Planteamiento del problema	19
2. Planteamiento de hipótesis	26
3. Justificación.....	27
4. Objetivos.....	32
4.1 Objetivo general	32
4.2 Objetivos específicos	32
5. Antecedentes.....	33
6. Marco teórico.....	44
6.1 Psicología positiva.....	44
6.2 Justicia Organizacional.....	46
6.2.1 Justicia distributiva	48
6.2.2 Justicia de procedimientos.....	50
6.2.3 Justicia interaccional.....	51
6.3 Felicidad	53
6.3.1 Felicidad vista desde el campo laboral.	56
6.4 Docencia en Colombia.....	60

7. Metodología.....	63
7.1 Diseño Metodológico	63
7.2 Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
7.2.1 Escala de Justicia Organizacional.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.2 Escala de Felicidad.	68
7.3 Análisis de la información.....	69
7.4 Consideraciones éticas.....	70
8. Operacionalización de Variables	78
9. Análisis de resultados	83
9.1 Variables Socio demográficas	84
9.2 Variable Justicia Organizacional	89
9.3 Variable Felicidad.....	107
10. Discusión	115
11. Conclusiones.....	124
12. Recomendaciones	128
13. Referencias bibliográficas	130

Lista de Tablas

Tabla 1	78
Tabla 2	84
Tabla 3	85
Tabla 4	86
Tabla 5	87
Tabla 6	88
Tabla 7	89
Tabla 8	91
Tabla 9	92
Tabla 10	94
Tabla 11	95
Tabla 12	96
Tabla 13	97
Tabla 14	98
Tabla 15	99
Tabla 16	100
Tabla 17	101
Tabla 18	102
Tabla 19	103
Tabla 20	104

Tabla 21	105
Tabla 22	106
Tabla 23	107
Tabla 24	108
Tabla 25	109
Tabla 26	110
Tabla 27	111
Tabla 28	112
Tabla 29	113
Tabla 30	114

Resumen

Esta investigación buscó describir la relación entre justicia organizacional y felicidad, las cuales tienen impactos significativos en el ambiente laboral, teniendo en cuenta que, la forma en como los trabajadores perciben la justicia en las organizaciones puede manifestarse tanto en el plano de las actitudes como en el de las conductas laborales. Si bien es cierto, estudios relacionados con justicia organizacional han demostrado que basados en la percepción de ésta, ha de mantenerse actitudes positivas hacia el trabajo y la empresa (Hernández et al 2015); y de otro lado, estudios relacionados con felicidad muestran que los trabajadores más felices son más productivos y contribuyen a un mejor desempeño de la organización Dutschke (2013).

La metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental - transversal y un alcance correlacional, la recolección de datos se hizo a través instrumentos técnicos (encuestas) en 31 docentes de una Institución Educativa pública del municipio de Calarcá Quindío.

Para concluir el estudio, este permitió realizar un análisis entre las variables anteriormente señaladas, demostrando que no existe relación entre estas; sin embargo, se evidenció que los factores de justicia organizacional mostraron similitud entre ellos al igual que las dimensiones de felicidad.

PALABRAS CLAVES: Justicia organizacional, felicidad, percepción, conductas laborales, factores y dimensiones.

Abstract

This research sought to describe the relationship between organizational justice and happiness, which have significant impacts on the work environment, taking into account that the way in which workers perceive justice in organizations can manifest both at the level of attitudes and in The one of the conducts labor. Although it is true, studies related to organizational justice have shown that based on the perception of this, positive attitudes towards work and the company must be maintained (Hernández et al. 2015); And on the other hand, studies related to happiness show that the happiest workers are more productive and contribute to a better performance of the organization Dutschke (2013).

The methodology was quantitative, with non - experimental - transverse design and a correlational scope, the data collection was done through technical instruments (surveys) in 31 teachers of a Public Educational Institution of the municipality of Calarcá Quindío.

In order to conclude the study, this allowed to carry out an analysis between the variables previously mentioned, demonstrating that there is no relation between these; However, it was evidenced that organizational justice factors showed similarity between them as well as dimensions of happiness.

KEYWORDS: Organizational justice, happiness, perception, work behavior, factors and dimensions.

Introducción

El estudio que se presenta a continuación, se basa en la psicología organizacional enfocada en una mirada positiva, la cual estudia experiencias positivas y calidad de vida de las personas, adoptando una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades; razón por la cual la investigación apartó el paradigma de estudiar patologías relacionadas con la vida laboral caso concreto docentes de una institución educativa pública ubicada en el municipio de Calarcá Quindío.

Es de anotar que este es un enfoque que busca potenciar los ambientes en general que se encuentren equilibrados a fin de conseguir el máximo desarrollo de las virtudes personales y por ende apoyar el éxito empresarial, es así como, mediante la implementación de políticas y prácticas adecuadas de justicia organizacional, se redundará en una mejora en la eficacia y eficiencia tanto de la empresa, como de los trabajadores (Forbez, 2013).

De esta manera y a partir del interés general de la presente investigación se creó la necesidad de medir a través de un método la justicia organizacional ya que según (Patlan, Herrera, Martínez, & Hernández, 2013) “La justicia organizacional es un constructor de amplia importancia en las organizaciones porque está relacionada con la equidad en que son asignados y distribuidos recursos, recompensas y beneficios a los empleados, así como la forma en que un trabajador es tratado por parte de sus superiores”; es oportuno mencionar que la felicidad es definida por (Bradburn, 1969) como el grado en el que los sentimientos positivos predominan

sobre los pensamientos negativos (citados por Alvarez & Muñiz, 2013), ya que al ser un estado emocional y como hace mención (Zubiria, 2007) esta es percibida como una variable de difícil evaluación, por lo anterior fue preciso realizar la medición de felicidad con el fin de que se pudiera identificar una correlación entre ambas variables.

A partir del desarrollo de la presente investigación y de acuerdo a los lineamientos, se identificó la relación entre justicia organizacional y felicidad; siendo este el inicio de la compilación de información, lo cual permitió sustentar la relación de las variables, haciéndose necesaria la aplicación de dos instrumentos que son: la Escala de Justicia Organizacional de Niehoff y Moorman (1993) y la Escala de Felicidad de Alarcón (2006) mediante los cuales se proyectó identificar la relación de las variables en docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá Quindío, teniendo en cuenta que la presente viene en etapa transicional jornada única escolar.

Lo anterior llevó no solo a identificar la percepción de justicia organizacional que ellos tienen al interior de la organización a la que pertenecen, sino también como esta podía o no relacionar con la felicidad en sus roles, influyendo en sus actitudes, comportamientos, creencias y percepciones con respecto a su trabajo, ya que son aspectos que cobran especial relevancia en el ámbito del clima laboral y relaciones laborales.

Como se puede ver el presente estudio permitió reconocer el conjunto de percepciones que tienen los docentes en términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a

la distribución de procedimientos y decisiones que los involucra como trabajadores, el trato que reciben, además de las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con sus labores, y como éstas se relacionaron entre sí, y con la variable de felicidad y sus dimensiones.

Ahora bien, en términos organizacionales se encontró que de acuerdo con Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), la justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores, por ejemplo mayor confianza y compromiso organizacional, mejorar en el desempeño laboral, mejorar en la satisfacción del cliente y reducir los conflictos. Es así entonces, como la justicia organizacional en relación con la variable de felicidad han de tomar mayor importancia por los efectos que pueden producir en el comportamiento de los docentes, por medio de su percepción sobre estas y de las actitudes positivas generadas hacia su trabajo, superiores y organización.

El presente trabajo partió del interés por investigar sobre la justicia organizacional y la felicidad, lo cual se sustenta teóricamente en las nociones y conceptos que propone la psicología organizacional desde la perspectiva positiva, ya que esta permite ofrecer respuestas a demandas emergentes en cuanto a los cambios que están aconteciendo en la actualidad y por lo tanto tener una mirada más innovadora y agregada frente a las perspectivas que se tienen sobre estas variables.

1. Planteamiento del problema

Actualmente, las investigaciones sobre justicia organizacional y felicidad en la literatura colombiana son escasas, más aun tratándose de la perspectiva organizacional y psicológica, la afirmación anterior se hace a partir de la búsqueda y posterior revisión de artículos relacionados con las variables de interés, contribuyendo para el desarrollo del presente trabajo, así como para la identificación de la importancia que posee el tema y la relación existente con la psicología organizacional.

Debido a lo anterior, el presente estudio se enmarca en el contexto Colombiano en el que se ha afirmado que la percepción de la justicia organizacional es afectada directamente por las dinámicas de la globalización, el clientelismo, el sistema político excluyente, el conflicto armado, haciendo del mercado la única forma de regulación económica y social (Peralta, 2006).

Siendo así, se presenta una compilación con respecto a los conceptos a trabajar que serán de utilidad para luego abordar la parte práctica, empezando por la psicología positiva, la cual según (Vera, 2006) “se entiende como la rama de la psicología que busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano”, por otro lado, Salanova et al., (2014) dice que la psicología organizacional positiva tiene como objetivo “catalizar un cambio de enfoque de la psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas, para lo cual se hace necesario fijar atención entre las principales fortalezas y potencialidades de las personas”.

De esta manera se puede apreciar la diferencia entre estas, dado que la psicología organizacional positiva está enfocada en la concepción que permite comprender e incrementar a través de la práctica profesional focalizada las fortalezas y potencialidades del capital humano en la organización.

Para el concepto de felicidad, se parte desde el concepto planteado por Miguel de Zubiría (2007) quien dice:

Hacer-se feliz es una labor compleja y a la vez muy sencilla. Compleja por cuanto requiere obtener informe positivo de los diferentes escenarios de existencia, psicológicamente todo marcha como debería y sencilla, por cuanto calibra solo dos dimensiones únicas y privilegiadas: estar bien con los otros y estar bien consigo mismo. (p.5)

Por otro lado, la justicia organizacional hace referencia a las diversas percepciones de equidad en las organizaciones (Greenberg & Scott, 1996, citado en Patlan et al., 2013), los cuales acuñen que el termino de justicia organizacional nace cuando se establecen recursos a los empleados; un ejemplo claro podría ser, brindar una salario equitativo y razonable para ellos (Omar, 2006 citado en Patlan et al., 2013). Así mismo, la justicia organizacional puede referirse a las diferentes percepciones de los trabajadores con relación a lo que es justo y equitativo y su gran variedad de reacciones frente a las situaciones que perciban como injustas (Mladinic & Isla, 2002).

Teniendo en cuenta los factores de justicia, es pertinente mencionar que en el estudio de Colquitt (2001) se evidencia que las dimensiones propuestas por Greenberg (1990) para la justicia organizacional se presentan en tres formas: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional; ésta última con dos componentes el interpersonal y el informativo.

Asimismo, el meta-análisis sobre justicia organizacional realizado por Colquitt, Conlon, Wesson, Porter and Yee (2001) muestra que las dimensiones de justicia están relacionadas entre sí y con otras variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, conductas de ciudadanía organizacional, el retiro y el rendimiento

Rupp (2011) menciona que entre los factores que se describen como relacionados con la justicia en las organizaciones se encuentran las consecuencias que ésta tiene sobre aspectos como el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional y los beneficiarios del servicio; así mismo el sentirse injustamente tratado, puede conducir a que los empleados reaccionen en una variedad de formas, muchas que terminan siendo perjudiciales para las organizaciones y pueden tener consecuencias negativas a largo plazo para las personas afectadas (Greenberg, 1990).

Las investigaciones sobre la relación de la justicia distributiva y la justicia procedimental sobre variables personales y organizaciones realizada por McFarlin y Sweeney (1992) Tang y Sarfield-Baldwin (1996) indican que la justicia distributiva puede ser considerada un factor predictor de la satisfacción laboral en comparación con la justicia procedimental, debido a que la satisfacción laboral es un resultado personal y que la imparcialidad en los procedimientos de una empresa puede tener un impacto en el compromiso organizacional; además que la definición de

procedimientos por parte de la organización indica la capacidad de la empresa de tratar a los empleados con justicia, por eso los procedimientos justos aumentan el compromiso sin importar el nivel de percepción de justicia distributiva (Morales, 2014).

Si bien, se ha considerado importante el desarrollo del presente trabajo, teniendo en cuenta que particularmente, la felicidad es relevante cuando se trata de docentes por su papel trascendente en la formación académica de personas, por lo tanto abordar la posible relación que existe entre felicidad con justicia organizacional permitirá dar cabida a una mirada positiva desde la psicología organizacional con relación a las variables y a la población.

De igual modo y según (Arbelaez & Bolivar, 2015):

“los factores intrínsecos como la felicidad, la satisfacción, la motivación, y el bienestar del trabajador, pueden incidir de manera positiva en la ejecución de la actividad laboral, permitiendo que el empleado potencialice sus habilidades y tenga la sensación de disfrute al realizarlas, teniendo una perspectiva agradable entorno al trabajo, lo que lleva a las organizaciones a tener trabajadores más comprometidos con la organización y sus funciones, esto es, menos ausentismo laboral y rotación de personal lo que en términos económicos se entiende como menor inversión de la organización destinada a proceso de reclutamiento e incapacidades”.

Es entonces el momento en el cual se determina que una investigación de esta índole accede reunir dos componentes que contribuyen a describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como potenciar la calidad de vida laboral y organizacional del capital humano, teniendo en cuenta que desde el punto de vista de la justicia organizacional, según Adams (1965) se sustenta que los trabajadores se sienten motivados en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas, y la felicidad laboral da cuenta que “las personas tienen experiencias subjetivas y objetivas más positivas, cuando el trabajo y las organizaciones son percibidas más positivamente”(Salanova, et al. 2005,p.553), lo cual permitirá que el trabajador este más comprometido con su labor, dedicara más tiempo, conocimientos y habilidades en la consecución de los resultados, entendiéndose que un trabajador feliz otorga mayor productividad para la organización (Arbelaez & Bolivar, 2015).

En relación a esto, se entiende que las prácticas y procedimientos de la organización y especialmente de los líderes que la integran, pueden cobrar una especial relevancia en la calidad de los juicios de equidad y percepción de justicia organizacional que construyen las personas, así mismo, favorecen la presencia de prácticas organizacionales como el compromiso laboral, aprendizaje organizacional, mejor desempeño, mayor satisfacción, mayor productividad, y en general comportamientos pro sociales a favor de la organización a la que pertenecen.

Finalmente (Patlan, et al., 2013) dicen que la justicia organizacional es un constructo de reciente abordaje requiere de mayores investigaciones, enfoques teóricos y del desarrollo de intervenciones para lograr prácticas organizacionales más justas y equitativas en beneficio de la

organización y de los trabajadores. En las organizaciones, además de recomendar la evaluación sistemática de la justicia organizacional, se requiere el establecimiento de procedimientos y normas organizacionales en las que prevalezca la equidad y el trato justo a los trabajadores; asimismo, se requiere de mecanismos que permitan identificar y denunciar acciones injustas e inequitativas para los trabajadores.

La investigación giro en torno a la población docente que pertenece a una Institución Educativa Pública, toda vez que se encuentran en un periodo transicional del cambio de su jornada laboral, teniendo en cuenta que el Ministerio de Educación Nacional está en proceso de implementación de jornada única escolar, buscando impactar positivamente la calidad educativa de los estudiantes, y por ello el tiempo de permanencia en la institución de los docentes se ha prolongado, siendo esta una de las razones por las cuales se ha decidido trabajar en esta institución y especialmente en la población docente.

Por lo dicho anteriormente, se entiende que el tiempo prolongado que han de estar los docentes en la Institución Educativa puede aumentar su carga de trabajo, siendo esta definida como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” (CROEM, s.f.), llegando a generar fatiga la cual se especifica como “la disminución de la capacidad física y mental de un individuo”, lo cual se ha considerado importante en la investigación, teniendo en cuenta que estos pueden apreciarse como factores de riesgo psicosocial en los docentes, creando una posible alteración en los factores de justicia organizacional y por ende en aspectos relacionados con la felicidad.

Si bien, lo antes enunciado y así como lo manifiesta (Petrocini, 2010) “la actividad educativa se ha transformado en forma progresiva en una profesión de riesgo, situación impensada en tiempos anteriores”, lo que permite movilizar la intención de estudio de estas variables en dicha población académica.

A partir de lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta investigativa: ¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y felicidad en docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, en el año 2016?

2. Planteamiento de hipótesis

A partir de la pregunta problema, se han planteado las siguientes hipótesis para el presente estudio:

H1. La justicia organizacional se relaciona de manera significativa con la felicidad en docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá Quindío, en el año 2016.

Ho: La justicia organizacional no está significativamente relacionada con la felicidad en docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá Quindío, en el año 2016.

3. Justificación

El desarrollo del presente trabajo es un aporte investigativo sobre la relación entre la justicia organizacional y la felicidad en docentes de una institución educativa pública, los cuales se encuentran laborando actualmente en el municipio de Calarcá, Quindío.

Desde el punto de vista metodológico y práctico es conveniente realizar un análisis que permita identificar la relación entre justicia organizacional y felicidad en docentes de una institución educativa pública, toda vez que como lo señalan Mladinic e Isla (2002) “la forma en que los trabajadores perciben la justicia en las organizaciones se manifiesta tanto en el plano de las actitudes como en el de las conductas laborales”.

Desde el punto de vista novedoso, la viabilidad de la presente investigación sirve al propósito de aumentar la eficacia organizacional, a partir de los resultados, en los cuales se espera proporcionar información clara, precisa y concisa con relación al tema estudiado, lo cual no solo generaría resultados sino también recomendaciones frente a este.

Estudios de la psicología en el trabajo y las organizaciones han volcado su atención sobre los procesos de justicia en la organización relacionándolos con equidad, y como estos pueden o no afectar el comportamiento, desempeño, productividad y compromiso, sin embargo ninguna se centró en el interés por estudiar estas dos variables juntas.

Si bien es importante mencionar que de acuerdo a los diferentes antecedentes con relación al tema de investigación, en estos, se ha encontrado una correlación con respecto a las actitudes, comportamientos, creencias y percepciones del personal integrante de una empresa, es decir, tanto trabajadores como empleadores, los cuales van a generar aportes al análisis e identificación de la relación entre justicia organizacional y felicidad (Hurtado, 2014).

Es necesario aclarar que se seleccionó esta población toda vez que de acuerdo a la revisión de antecedentes se encontró que en el departamento del Quindío no existen investigaciones ligadas a la psicología organizacional, enfocadas en la relación entre justicia organizacional y felicidad en personal que labora en una institución educativa pública, lo cual genera mayor expectativa sobre la identificación y descripción de la misma, contribuyendo al desarrollo de la gestión humana en la organización. Es así entonces como, la percepción de justicia organizacional produce igualmente, un importante impacto en la conducta docente al prevenir la aparición de síntomas de estrés, patología con efectos negativos constatados en la contribución que hacen los trabajadores (docentes) a la eficiencia organizacional (al limitar, por ejemplo, las aportaciones de esfuerzo a la actividad laboral) (Gómez, 2006, p. 101).

Cabe mencionar que el desarrollo de la presente investigación se considera útil toda vez que frente a la nulidad de investigaciones con referente al tema de la justicia organizacional en correlación con la felicidad en la ciudad de Armenia – Quindío, surge la necesidad de la misma; de igual manera, se pudo encontrar que la justicia organizacional es uno de los mayores anhelos a nivel laboral, social y personal, teniendo en cuenta que el trabajo de las organizaciones implica

también la práctica de la justicia con referencia a sus procedimientos, tratos y en relación con sus reglamentos (Hurtado, 2014), lo que desde el punto de vista psicológico puede incidir en las conductas y comportamientos así como actitudes y percepciones de los trabajadores (Hurtado, 2014).

“Existe una necesidad creciente de una aproximación positiva, más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas del empleado y el funcionamiento organizacional óptimo” (Salanova, 2005, p.5). Lo anterior permite relacionarse con el impacto económico, que puede orientarse al beneficio de la organización, a través del cual se evidencia una estrategia competitiva en este nivel, que si bien, genera mayor productividad, rendimiento, fidelización, menos rotación y niveles más bajos de ausentismo laboral.

La presente investigación genera aportes no solo a los docentes, sino también a los directivos de estas organizaciones, teniendo en cuenta que se considera de interés conocer sobre el significado y lo que piensan sus trabajadores acerca de la justicia organizacional y felicidad, y como estas pueden o no afectarlos con relación a su clima organizacional, satisfacción laboral, motivación laboral, relaciones con compañeros, entre otros; así mismo, se espera brindar a la organización métodos alternativos que contribuyan con el desarrollo y progreso de la misma, ya que la relación que exista entre estas dos variables de estudio puede representar una fuerte influencia en el comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo y en la productividad de la organización.

Desde el punto de vista académico, la psicología en su campo organizacional permite identificar y describir los factores que si bien se relacionan con la justicia y felicidad en las organizaciones, los cuales puede traer consecuencias en el bienestar de los trabajadores, el clima y cultura organizacional, lo que puede generar malestar subjetivo e indisposición para la realización plena de sus actividades (Greenberg, 1990).

Así mismo, para la Corporación Universitaria Alexander von Humboldt, facultad de Psicología, se considera de gran utilidad e importancia el desarrollo de la presente investigación toda vez que genera gran interés sobre el tema objeto de estudio, en los estudiantes de psicología, teniendo en cuenta que la identificación de la relación entre justicia organizacional y la felicidad, permite acceder a estudiar, entender y analizar sobre las creencias, percepciones y comportamientos con relación al ámbito laboral, lo que servirá como marco referencial a futuras investigaciones académicas a realizar sobre el tema.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera importante resaltar que, los criterios metodológicos de un estudio a nivel cuantitativo, permite obtener una producción científica de la medición de justicia organizacional y la felicidad, donde a partir del análisis de los datos, así como la presentación de los resultados y discusión, se construirán a partir de las escalas de medición validadas, de las cuales se esperan obtener hallazgos científicamente confiables y prácticos; dado que esta investigación podrá propiciar una apertura a futuros estudios direccionados a investigar estas variables, lo cual corresponde a una tendencia basada en trabajos previos relacionados a tema y al interés de esta temática en la Institución Educativa Pública.

Por último y no menos importante, desde el punto de vista social es significativo el desarrollo de la presente investigación, toda vez que esta permite conocer e identificar la relación que existe entre las variables de justicia organizacional y felicidad, teniendo en cuenta que es un tema importante para las organizaciones y su personal, con carencia de investigación hasta el momento. Es interesante destacar la viabilidad de esta investigación, ya que permite ampliar la información como se ha mencionado anteriormente, la cual contribuye a superiores y organizaciones al crecimiento en todas sus áreas si se tienen en cuenta los resultados y recomendaciones, lo que podría a llevar a mejorar notablemente el clima y cultura organizacional.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

- Describir la relación entre justicia organizacional y felicidad de los docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, durante el año 2016.

4.2 Objetivos específicos

- Realizar una caracterización sociodemográfica de los docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, durante el año 2016.
- Determinar los factores de justicia organizacional que se presentan en los docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, durante el año 2016.
- Identificar las dimensiones de felicidad presentes en los docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, durante el año 2016.
- Determinar la relación existente entre justicia organizacional y felicidad en los docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá - Quindío, durante el año 2016.

5. Antecedentes

La investigación apunta hacia la relación entre justicia organizacional y felicidad en docentes de una institución educativa pública, estudio que corresponde al trabajo de grado de los estudiantes de psicología de la Universidad Alexander von Humboldt ext. UNAB. Para ello se realizó una revisión de la literatura que ayude como base para la investigación y que tengan relación con las variables a estudiar; de allí claramente se obtendrán nuevos conocimientos a los brindados a lo largo de la carrera para construir lo que será el trabajo de grado. A continuación los antecedentes base:

En cuanto a la variable de justicia organizacional se han realizado gran número de investigaciones en diferentes lugares del mundo, la gran mayoría centrándose en docentes ya sean de colegios o universidades.

Se resalta la investigación de Ozgan (2011) “Las relaciones entre la justicia organizacional, confianza, compromiso y evaluación del administrador y las percepciones de gestión de conflictos en el contexto de comportamiento organizacional” donde se estudian las percepciones en relación con las estrategias de gestión de conflictos, la confianza organizacional, la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la evaluación del gerente que son eficaces en el comportamiento organizacional de los docentes. Se aplicaron formularios sobre datos personales donde miraban las estrategias de conflictos, el compromiso organizacional, la confianza en la organización y una escala de evaluación del gerente. Los datos fueron analizados por el método

de correlación y regresión lineal múltiple y por el programa SPSS y se llegó al resultado de que las variables personales y profesionales entraron en vigor en el comportamiento organizacional.

Hay relaciones positivas y significativas entre las percepciones de los profesores relacionados con las estrategias de la gestión de conflictos, la organización conflicto-confianza, la justicia organizacional, compromiso con la organización y la evaluación del gerente.

Ozgan (2011) concluye que la antigüedad en el trabajo, es el controlador más importante de la percepción de las estrategias de gestión de conflictos, la justicia organizacional, compromiso con la organización y la confianza Organización y evaluación del gerente.

Lo anterior, permite para la investigación tener en cuenta el tiempo que llevan laborando las personas y como esto puede generar diferentes percepciones de justicia y una variabilidad en la felicidad de las personas con respecto al trabajo que hacen.

Patlán, Martínez y Hernández (2012) realizan una investigación “El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral” donde tratan de determinar ¿qué efecto tiene el clima y la justicia organizacional en la satisfacción laboral?

En sus resultados indicaron que la justicia distributiva y la justicia de procedimientos presentan asociaciones positivas y significativas con diversas dimensiones de la satisfacción laboral, por otro lado la justicia interaccional mostró asociaciones negativas con la satisfacción

laboral. Por su parte, los factores de clima organizacional que mostraron diferencias significativas con la satisfacción laboral fueron liderazgo, beneficios y recompensas, autonomía, unión, relaciones sociales y apoyo entre compañeros. (Patlán et al. 2012, p.1).

Con esta investigación los autores esclarecen que existe una relación entre el clima y la justicia organizacional y como estos influyen en lo que es la satisfacción laboral, donde unos tipos son percibidos de manera positiva y otros de manera negativa.

Por otro lado, en un trabajo realizado en Colombia por Hurtado (2014) “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” (p.1). El anterior tuvo como objetivo de identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de docentes, en una Universidad privada en la ciudad de Bogotá; Se llegan a los resultados de unas correlaciones positivas y significativas entre percepción de justicia y satisfacción, percepción de justicia y compromiso y compromiso y satisfacción.

Así mismo, las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron significativas.

En relación con la presente investigación, permite evidenciar relaciones positivas de justicia organizacional y satisfacción, que aunque es diferente de la otra variable a estudiar (felicidad

laboral) pero que en cierta medida se requiere de satisfacción para que un mínimo de felicidad, o en otras palabras es una variable asociada, da un punto de partida a una posible hipótesis planteada de relación significativa de las variables a abordar.

Por otra parte, en una investigación reciente (Hernández, et al., 2015) “Justicia organizacional y su relación con el personal docente de una institución educativa superior” los cuales se proponen a determinar el efecto significativo entre las variables clasificatorias de los académicos y las variables de justicia organizacional. Para ello utilizan la escala de justicia organizacional de Moorman (1991) donde se encontró que los docentes en rango de edad de 40 a 49 años perciben una mejor distribución en las cargas de trabajo pues son docentes con mayor antigüedad en la institución. Además se concluye que con base en las percepciones, los trabajadores podrían mantener actitudes positivas hacia el trabajo y con la organización, por lo que resulta importante continuar realizando estudios que expliquen el comportamiento de la Justicia Organizacional para mejorar la percepción de la justicia distributiva, procedimental e interaccional (Hernández et al. 2015, p.40).

Con esto y teniendo en cuenta que la investigación se centrará en la psicología positiva, se quiere seguir profundizando en las percepciones que pueden tener las personas frente al campo laboral en relación con la felicidad, la cual podría arrojar resultados sobre actitudes positivas frente al trabajo y no siempre centrarse en aspectos negativos de las empresas o instituciones.

Además, aclarando que la presente investigación utilizará como instrumento de medición, la escala de Justicia de Niehoff y Moorman, en el documento “Validez y confiabilidad de la escala de justicia de Niehoff y Moorman en población Mexicana” Patlán, Flores, Martínez y Hernández (2013) logran confirmar la estructura factorial tridimensional de la escala: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional, con adecuada consistencia interna lo que garantiza la calidad psicométrica de la escala. (p.2)

Patlán y otros plantean además que la variable requiere de mayores investigaciones, enfoques teóricos y del desarrollo de intervenciones para lograr prácticas organizacionales más justas y equitativas en beneficio de la organización y de los trabajadores. (2013, p.30).

Sin pasar de largo la significación de justicia organizacional, Mladinic e Isla (2002) presentan un artículo donde se pone de pie el concepto de equidad dentro del campo laboral, el cual titula “Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones” donde hacen una reseña de lo que es justicia organizacional y su impacto sobre el compromiso organizacional, la satisfacción en el trabajo, las desvinculaciones laborales, los robos por parte de los trabajadores y la conducta ciudadana organizacional.

Además exponen los orígenes y el desarrollo de la justicia en cuanto a sus diferentes tipos como lo son la Justicia distributiva, la procedimental y la interaccional como también la medición de estas.

Resulta pues importante para la investigación puesto que otorga definiciones de la variable 1 (justicia organizacional) sus tres factores (Justicia distributiva, procedimental e interaccional) y con ello un impacto con diferentes componentes del área de trabajo, que de cierta manera ayudan a formar una relación con la variable 2 (felicidad).

Como se nombraba en un principio de este apartado, sobre las investigaciones de justicia organizacional dirigidas a una población de docentes, también se han realizado investigaciones con el personal de diversas empresas. Una de ellas es la realizada en México por Infante (2015) la cual titula “Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera” con el objetivo de determinar la influencia que la justicia organizacional en sus tres dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, tiene sobre la confianza y la satisfacción laboral de los empleados de Continental Tire de México, S.A. de C.V., planta San Luis Potosí, con una muestra conformada por 102 trabajadores.

Se logra determinar una relación positiva entre el tipo de justicia (distributiva, procedimental e interaccional), la confianza organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo, la relación más fuerte fue entre justicia procedimental y la satisfacción laboral (Infante, 2015, p. 12).

La autora concluye que no deben dejarse de lado la justicia distributiva e interaccional y prestar atención que si existe justicia en los procedimientos, política y normas de la organización se obtendrán mayores beneficios para directivos y trabajadores. (Infante, 2015, p. 71).

En otra investigación realizada en Colombia por las autoras Delgado y García (s.f) donde se hacen a la tarea de identificar las relaciones existentes entre el constructo capital psicológico, cada uno de sus cuatro componentes, justicia organizacional en sus cuatro dimensiones y estrés laboral mediante un modelo de ecuaciones estructurales en 540 empleados de diferentes empresas del sector privado. Encuentran que existe una correlación negativa significativa entre capital psicológico y estrés laboral y entre justicia organizacional y estrés laboral. Se encontró también que los constructos capital psicológico y justicia organizacional tienen mayor potencial explicativo que cada una de sus dimensiones por separado.

Si la justicia organizacional se relaciona con el estrés laboral desde una perspectiva negativa, se pensaría que la justicia también pueda tener relaciones con factores desde lo positivo abordando otras variables poco exploradas como por ejemplo la felicidad.

Es así que, en una investigación portuguesa desde la psicología positiva realizada por Dutschke (2013) titulada “factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal” con el objetivo de conocer el nivel de felicidad de los profesionales en Portugal, identificar factores y variables que contribuyen más a su felicidad en la organización y caractericen el nivel de felicidad por sector de actividad. Aquí el autor hace un estructurado recorrido sobre el concepto de felicidad desde varios autores, además de una metodología donde uso cuestionarios con preguntas abiertas. Los resultados muestran que los profesionales en Portugal, considerados en la muestra, son más felices como individuos que como profesionales. También son más felices en su función que en la organización para la que

trabajan y que empleados más felices son más productivos y contribuyen a un mejor desempeño de la organización, concluyendo que conocer los factores que más contribuyen a la felicidad organizacional es fundamental para las organizaciones.

Muñiz y Álvarez (2013) trabajaron un artículo enfocado en la psicología positiva “comunicación positiva: la comunicación organizacional al servicio de la felicidad” donde a lo largo de sus revisiones de la literatura y sus construcciones propias plantean que la felicidad no puede ser vista en términos de riquezas y bienes; y que se genera otra perspectiva donde es fruto de la comunicación, la interpersonal y la mediada, pero también la que emana de las empresas y las organizaciones. Un trabajo con similitud a este, es el propuesto por Contreras y Esguerra (2006) donde presentan un artículo de revisión teórica sobre la reciente psicología positiva, la cual resulta primordial para la presente investigación arrojando antecedentes y definiciones y perspectivas del desarrollo sobre dicho tema.

Álvarez y Muñiz (2013) nuevamente presentan un artículo, esta vez investigativo y orientado a la felicidad con el nombre de “Felicidad y desarrollo de la cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial” donde parten de la hipótesis de que a mayor impregnación de la cultura organizacional, mayor grado de felicidad entre las personas de una organización. En los resultados se destacan la percepción que los mismos tienen sobre las oportunidades de mejora que la empresa les brinda. También se refleja a un cliente interno entre poco y muy poco satisfecho con la retribución económica y escasamente optimista respecto a la prima de riesgo (trato) o sobre sus posibilidades de mejorar su situación profesional y laboral en el futuro

(oportunidad). Hay una relación directa entre la medición de cultura de los individuos y los datos de felicidad.

Se concluye de la investigación que la felicidad de las personas que componen la cultura organizacional tiene relevancia a la hora de conformarse la propia cultura organizacional. Se genera la importancia de realizar acciones de cara a mejorar la felicidad de las personas que dedican tiempo en las organizaciones, para poder mejorar la cultura organizacional.

En Colombia la autora Alayon (2015) expone desde la administración de empresas, lo productiva que puede ser en el campo organizacional una persona feliz, siendo creativa e innovadora. Mostrando ejemplos sobre casos de empresas resalta la importancia de fomentar a la felicidad y bienestar de los trabajadores para un mejor desempeño de la organización. Termina concluyendo que el tema de Felicidad laboral es un tema amplio que puede ser investigado desde diferentes aspectos, es un tema que se encuentra en auge pero que debe extender el campo de investigación. Es importante, a nivel organizacional contar con grupos interdisciplinarios que aporten ideas que fomenten el progreso de las organizaciones.

Por otro lado, Moyano y Ramos (2007) realizaron una investigación con el nombre de “bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región Maule”; su objetivo fue evaluar el bienestar subjetivo a través de sus componentes cognitivo (satisfacción general y por dominios) y afectivo (felicidad), y analizar su relación con variables sociodemográficas. Los resultados muestran que las personas están satisfechas con su

vida, siendo la familia la principal fuente de felicidad. Se encontró también que las personas casadas se encuentran más felices y satisfechas que las solteras, y que las personas jóvenes presentan menor nivel de felicidad y satisfacción que las personas mayores.

Otra investigación reciente del contexto colombiano es la realizada por Arbeláez y Bolívar (2015) titulada “Relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gasauto del café de la ciudad de Armenia-Quindío”; su objetivo general fue describir la relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de Gasauto del Café de la ciudad de Armenia – Quindío. Allí se evidenció que no hay correlación entre las variables estudiadas. Sin embargo, las autoras concluyen que los empleados poseen un buen desempeño y unos niveles de felicidad elevados.

Se puede concluir, que las dos variables a estudiar (justicia organizacional – felicidad) son pertinentes estudiarlas de manera conjunta pudiendo evidenciar ciertos vínculos que juegan un papel en el desarrollo y la cultura dentro de las organizaciones. Añadiendo a lo anterior, que el concepto de felicidad necesita de más investigaciones ya que es un tema muy amplio de donde se desprenden muchos aspectos importantes a investigar y lo cual, desde el campo de la psicología organizacional podría ser aspecto de interés para un mejor funcionamiento en el mundo laboral.

A partir de la revisión de la literatura que se realiza de las dos variables, se evidencia una carencia de investigaciones donde se vinculen estas dos, siendo algo tan primordial para el buen

desenvolvimiento y desempeño de las organizaciones o instituciones la cual su eficacia depende de sus trabajadores.

En cuanto al campo organizacional, ayudará a sustentar nuevas prácticas dentro de las áreas de trabajo que mejoren aspectos interpersonales e intrapersonales, generando así un mejor manejo y clima entre el personal.

6. Marco teórico

El presente capítulo tiene como fin permitirle al lector de este proyecto investigativo generar una comprensión acerca de en qué consiste la psicología positiva, la justicia organizacional, de tipo distributiva, procedimental e interaccional, y felicidad, siendo estos los conceptos fundamentales del desarrollo del presente trabajo, para los cuales fue necesario examinar y exponer antecedentes que brindaran alto valor informativo, y a su vez llevar a cabo una cuidadosa selección de teorías e instrumentos que permitan entender y aproximarse a las dimensiones reales del tema de estudio.

6.1 Psicología positiva

En cuanto a lo que es la psicología positiva, esta es definida como “el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades” (Sheldon & King, 2001, citado en Contreras & Esguerra, 2006, p.313).

Se habla sobre la psicología positiva que es una corriente que surge del inconformismo de Martin Seligman de seguir estudiando la psicología desde el comportamiento desadaptado o patológico, la psicología se venía centrando exclusivamente en traumas y trastornos, el mismo Seligman por años había trabajado en su teoría de la desesperanza aprendida. Finalmente

decidió abordar la psicología desde lo positivo, el desarrollo de las virtudes y la búsqueda de la felicidad (Delgado & García, s.f.).

A lo que se refiere con la variable de felicidad, la cual es un aspecto positivo del ser humano, otra de las definiciones sobre psicología positiva es la planteada por Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) donde exponen que:

La psicología positiva se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (citado en Contreras & Esguerra, 2006, p.313).

Retomando nuevamente la justicia organizacional como una de las variables que se medirá en la investigación, se encuentra una definición de esta ligada al concepto ya tratado, psicología positiva. Es pues que se habla de una psicología organizacional positiva la cual es definida como

“el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva, el objetivo es descubrir las características de la vida organizacional positiva” (Salanova & Schaufeli, 2004, citado en Delgado & García, s.f, p.2).

Lo que busca el enfoque de psicología organizacional positiva es “potenciar ambientes en general equilibrados a fin de conseguir el máximo desarrollo de las virtudes personales y por ende apoyar el éxito empresarial” (Forbes, 2013, p.1).

Dicho enfoque dentro del área de gestión humana atiende a aspectos de bienestar, calidad de vida, salud y satisfacción del personal donde se analicen tanto sus potenciales como necesidades, así como lo que pueda brindar la empresa y/o institución. Lo que se espera es que cada una de las personas dentro de su vida laboral asuma esta de una manera positiva y proactiva en sus diferentes ambientes y áreas de trabajo.

6.2 Justicia Organizacional

En un comienzo de la historia, los filósofos se ocuparon del concepto de justicia. Entre los antiguos griegos prevalecía un enfoque prescriptivo, dado que buscaban determinar qué tipo de acciones eran las justas. Hoy, el concepto se ha anidado en lo que es el campo laboral, donde los encargados en el área de la salud y de lo social, se han centrado más en que la finalidad del concepto sea más enfocado a lo que se cree es justo y no de lo que es, queriendo lograr más una definición de justicia desde lo subjetivo y no desde lo concreto y objetivo (Vaamonde, 2013).

Ahora bien, el término de justicia organizacional nace cuando se establecen recursos a los empleados; un ejemplo claro podría ser, brindar un salario equitativo y razonable para ellos (Omar, 2006 citado en Patlán, Flores, Martínez y Hernández, 2013).

Omar (2006) dicen que la justicia organizacional se refiere a “las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es justo dentro de las organizaciones a las que pertenecen”. Greenberg (1990) define la justicia organizacional como “la percepción del empleado sobre la equidad en el lugar de trabajo” (Citado en Hurtado, 2014).

Aquí se habla sobre lo que podrían ser procesos equitativos dentro de las empresas u organizaciones que requieren los trabajadores. Es por ello que no de los antecedentes iniciales de la justicia organizacional es la teoría de Adams sobre la equidad. Dicha teoría propone que los trabajadores sienten mayor motivación en mantener relaciones justas y equitativas, y por el contrario no tener relaciones y tratos injustos y no equitativos. Desde esta postura los trabajadores comparten y comunican los resultados con las demás personas, y posteriormente evalúan cuan equitativas son las organizaciones en las que labora cada uno.

El primer tipo de cuadro comparativo hace referencia a la percepción de equidad interna; en cambio la segunda a una percepción de equidad externa. De este modo cuando el empleado percibe que existe una relación equivalente entre los recursos y los resultados obtenidos, entonces se puede indicar que hay equidad en la organización. Si aparece algún tipo de desigualdad como resultado de un exceso de compensación o insuficiencia, se podría generar un estado tenso y de sufrimiento, repercutiendo posteriormente en ira y/o resentimiento (subcompensación) y también cuando lo compensan es demás pueden surgir pensamientos de culpa (sobre compensación (Adams, 1965, citado en Patlán, et al., 2013).

Es pues que el estudio de justicia ha ganado campo y se ha visto importante en las diferentes áreas del trabajo. Dicho esto, autores dicen que “la justicia, o su ausencia, son importantes para las organizaciones porque determina ciertas actitudes y conductas de las personas como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional o las conductas de ciudadanía organizacional y las antisociales –sabotaje o robo-“(Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001, citado en Topa, Moriano y Morales, 2009, p. 80).

Al volverse la teoría de la justicia organizacional un estudio tan importante, logra una evolución con el tiempo, siendo que es la definición de un constructo que pueda ayudar a entender en toda su dimensión el impacto sobre las organizaciones. En esta búsqueda se ha podido determinar que no se puede hablar de una sola forma de justicia, por el contrario existirían varias de ellas, cada una de las cuales tiene un impacto diferente en los procesos organizacionales. (Mladinic e Isla, 2002).

Partiendo de lo anterior, esta evolución del concepto hizo que surgieran tres tipos de justicia organizacional en la literatura.

6.2.1 Justicia distributiva.

Hace referencia particularmente a las percepciones de justicia de los resultados retribuidos (premios o castigos) que los individuos reciben, los procesos por medio del cual los individuos

forman juicios de equidad y el impacto de éstos sobre variables organizacionales tales como la rotación y el ausentismo (Cowherd & Levine, 1992; Hanisch, Hulin & Seitz, 2001, citado en Mladinic e Isla, 2002).

Otra definición apunta a que son las percepciones de equidad en la distribución de los réditos o resultados de la organización: salarios, beneficios, ajustes, e incluso despidos. Existen tres reglas de Justicia Distributiva: equidad, igualdad y necesidad, las que estarán determinadas por los objetivos de la distribución de los resultados mismos, según el objetivo de los resultados sean productividad, clima o satisfacción de necesidades, respectivamente (Villa, 2015, p. 24).

La justicia distributiva en el campo organizacional hace referencia a la percepción de los empleados sobre la distribución equitativa de la gran variedad de recursos y resultados que asignan principalmente los superiores a los trabajadores (Mladinic & Isla, 2002).

Lo anteriormente mencionado quiere decir que los empleados tienden a ejercer una evaluación de los resultados que se generan por medio de la distribución de: incremento de sueldo, promociones, entre otros, bajo unas normas de distribución en términos generales de igualdad, necesidad y equidad.

Ropanzano, Bowen & Gilliland (2007) citado en (Patlan, et al., 2013) indican que la justicia distributiva contiene tres elementos principalmente:

Igualdad	Necesidad	Equidad
En dicho elemento menciona que la distribución se debe basar en la igualdad de oportunidades para todos los empleados.	Hace referencia a la necesidad a nivel individual que tiene cada trabajador de la organización.	Es la distribución que se basa en el cuadro comparativo entre lo que un empleado realiza y aporta en contraste con lo que adquiere, y a su vez se mide con lo que los otros empleados también aportan y obtienen.

6.2.2 Justicia de procedimientos.

La justicia de procedimientos es la percepción que se formulan los trabajadores acerca de la equidad en los procesos y procedimientos establecidos para la asignación de recursos, beneficios y decisiones a los trabajadores. Según Mladinic e Isla (2002), la justicia de procedimientos es una perspectiva que se enfoca a partir de los modos empleados para lograr un fin y está basada en la existencia de procedimientos justos asociados a resultados organizacionales deseables y relevantes para las organizaciones (Citado en Patlán, et al., 2013, p. 102).

Autores como Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) y Leventhal (1976) mencionan que la justicia de procedimientos hace referencia a la igualdad de los procesos de la distribución de los recursos, beneficios y los múltiples resultados a los empleados, basándose principalmente en los siguientes elementos:

Consistencia: Los procedimientos que se ejecuten deben realizarse constantemente a todos los trabajadores.

Libre de sesgos: Ningún individuo debe ser tratado de forma grotesca o recibir maltrato en la organización.

Precisión: Todas las decisiones deben estar fundamentadas en hechos e información validez y confiable, por lo cual debe estar implantada en los diversos procedimientos.

Representación de todos los interesados: Las partes que estén interesadas en la organización deben tener la participación adecuada en la institución de los procedimientos.

Corrección: Deben tenerse en cuenta diversas o métodos para corregir los errores que se presentan en los procedimientos.

Ética: Las reglas y normas de los códigos de la organización no deben ser quebrantadas ni violadas bajo ninguna justificación (Citado en Patlán, et al., 2013).

Se plantea además que una “mayor justicia del procedimiento sería percibida en la medida que el individuo tiene posibilidades de influir sobre los resultados o existe un compromiso con criterios justos como consistencia, carencia de sesgos, precisión y ética” (Leventhal, 1980, citado en Mladinic e Isla, 2002, p. 173).

6.2.3 Justicia interaccional.

Hace referencia básicamente a la percepción del trato equitativo, justo y adecuado que reciben los empleados por parte de sus directivos o superiores. Este tipo de justicia organizacional se

basa primordialmente en la relación interpersonal entre el superior y los empleados, en términos básicamente de igualdad (Patlán, et al., 2013).

Según Mladinic e Isla (2002), este tipo de justicia centra su atención en la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento. En otras palabras, se refiere al hecho que no sólo es significativo lo que se comunica al individuo al momento de la toma de decisiones, sino que también el cómo se lo dice (p.174).

Cropaznzano, Bowen & Gilliland (2007) citado en Patlán, et al., (2013) establecen que la justicia interaccional se enfatiza en el trato que reciben los empleados por parte de sus directivos, y por tanto es un tipo de justicia organizacional que se contienen dos componentes:

Justicia interpersonal: Se basa principalmente en el trato que digno, cortés y respetuoso que recibe el empleado por parte de sus directivos o superiores.

Justicia informacional: Hace énfasis en la comunicación de la información importante a los empleados.

Para brindar mayor conocimiento a estos dos componentes ya nombrados de la justicia interaccional, Mladinic e Isla a partir de lo que propone Grennberg (1993) sobre estos dos tipos de justicia interaccional plantean lo siguiente:

La justicia interpersonal como el grado en que las personas sienten que son tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de las autoridades o por aquellos encargados de la ejecución de las órdenes; y la justicia informacional se centra en las explicaciones que se le entregan a los individuos relativos al porqué de la implementación de ciertos procedimientos o al porqué se distribuyeron los resultados en cierta forma (2002, p. 174).

Hasta esta parte se da un conocimiento teórico de justicia organizacional, sus factores y sobre cómo se evidencia en cuanto a la población o personas en el mundo laboral, ahora veamos la segunda variable que se trabajará en el presente trabajo, la cual es felicidad laboral y en donde se mirará en la investigación, si guarda o no una relación con la variable ya explicada de justicia.

6.3 Felicidad

En primera instancia resulta necesario aclarar que es felicidad y como ha cambiado su concepto en diversos campos del saber a lo largo de la historia. Se entiende pues que la felicidad es un término bastante común en lo cotidiano que cualquier persona podría definir, lo cual se convierte en un concepto polisémico, es decir, que puede variar de significado que otorgan las personas o con qué fin lo hacen. En la historia, el concepto de felicidad ha sido abordado, incluso desde el inicio del campo de la filosofía donde se ha tratado de dar una interpretación clara obteniendo así múltiples definiciones.

Partiendo de la definición que da Aristóteles, donde dice que la felicidad es “un bien supremo, es aquello que da sentido y finalidad a todo otro fin querido por el hombre” (s.f).

Se da claridad que la felicidad se encuentra en un rango de lo positivo, donde es algo placentero ya sea algo que se alcanza por la persona misma o algo que dan. La felicidad se puede interpretar como las emociones positivas de las personas.

Por otro lado, Demócrito plantea que la “felicidad es la medida del placer y la proporción de la vida. O sea como el mantenerse alejado de todo defecto y de todo exceso”. Mientras que para Platón “Son felices los que poseen bondad y belleza” (Cruz, sf, p.2).

Tanto ha sido el impacto del concepto de felicidad en la humanidad, que se expande a ser tema de interés para diferentes campos del saber, en este caso en la psicología, logrando una transformación más de lo espiritual o de la esencia de los humanos a una mirada más clínica aunque no dejando de ser algo subjetivo.

Es así, que para Hernández y Landero (2014) la felicidad puede definirse como “el bienestar subjetivo, el cual se hace desde una evaluación personal, subjetiva y global y de su calidad cognitiva y afectiva de la vida de las personas” (p. 358).

Por otro lado, Zubiria (2007) en su texto “psicología de la felicidad, fundamentos de la psicología positiva” dice que ser feliz indica que la dimensión interpersonal y la intrapersonal de

un ser humano funciona bien, a la perfección, cual la contabilidad de una empresa cuando sus dos cuentas principales son positivas y rentan buenas utilidades.

En gran medida, la felicidad se presenta de manera individual y colectiva o de la relación con los demás; individual en el sentido de su interacción con su propio yo o su propio ser y colectiva en cuanto a los vínculos sociales o desplazamiento en sus diferentes esferas. En esta última, podrían implicar el ámbito familiar y la cual nos interesa en la investigación, el ámbito laboral.

En todo lo dicho, la felicidad se pueden considerar como las emociones positivas, que según Lykken (2000), “los individuos son capaces de fortalecer de manera intencional su capacidad de experimentar y maximizar las emociones positivas” (citado en Hernández & Landero, 2014, p. 358).

Argyle también ha propuesto que se trata de un estado psicológico de tipo emocional y cognitivo de las personas, que se encuentra distribuido en las poblaciones de los países independientemente del nivel de desarrollo alcanzado por éstos. Así, tanto en países muy ricos como muy pobres se encuentra gente feliz y además, al interior de ellos hay gente feliz independientemente de su nivel educacional e ingresos económicos (Argyle, 1992, citado en Moyano & Ramos, 2007, p. 187).

Se piensa además, que la felicidad depende en cierta parte de un factor económico o universal en cuanto a la ciudad o país en la que vive una persona, pero por el contrario también va en las

características de personalidad y la predisposición de las personas al estado de felicidad y/o alegría.

6.3.1 Felicidad vista desde el campo laboral.

El reciente concepto de felicidad ha sido tema de importancia y/o relevancia en el área laboral donde se puedan realizar investigaciones sobre diversos enfoques en diferentes partes del mundo. Resulta pues un tema de interés debido al crecimiento económico del país, el cual depende del desempeño de los colombianos como trabajadores.

Para brindar una aproximación a lo que se considera la felicidad en el trabajo, Fisher (2010) dice que la felicidad “considera dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y función” (citado en Dutschke, 2013, p.22).

Fisher (2010) también propone que “algunas personas son más felices que otras en sus organizaciones en función de cuatro variables: el entorno, las características personales, la interacción con el medio y la predisposición a la felicidad” (citado en Dutschke, 2013, p.91).

De acuerdo a lo anterior, se pueden pasar estas cuatro variables propuestas por Fisher a una representación en el ámbito laboral, donde en primer lugar es importante el entorno.

Suponiendo que el entorno que tiene una persona en el trabajo no es el adecuado para esta, se va a sentir incomodo o intranquilo por lo que no tendría sentimientos de felicidad. Acá cabe resaltar, lo significativo que puede ser el ambiente de las empresas para lograr trabajadores felices. En relación con la justicia organizacional es mirar que percepción tiene x sujeto sobre esto y como puede o ser positivo o negativo para él, al igual que la segunda variable, características personales; teniendo en cuenta que no todos piensan, sienten y ven las cosas de igual manera, es claro que las percepciones van a ser distintas unas de otras dependiendo la persona.

En lo que acontece en la interacción con el medio puede guardar una relación con el factor de justicia interaccional y sus componentes, interpersonal e informacional que serían en la interacción con sus líderes o encargados de asignar trabajos. En cuanto a la última variable propuesta por Fisher que va en un sentido más personal e individual en cuanto a la predisposición que tengan los trabajadores.

De igual modo, para autores como Baker, Greenberg & Hemingway “la base de la felicidad en organización son las emociones y comportamientos organizacionales. La felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico” (...) Además, indican que en organizaciones felices (1) los colaboradores son más creativos y capaces de provocar cambios (2) están orientados al "posible" y no sólo a solución de problemas (3) los líderes motivan un entorno que fomenta la colaboración, cooperación y responsabilidad de innovar (4) es incentivado el trabajo en equipo y positivismo y (5) los colaboradores intentan transformar

"posibilidades" en soluciones reales que contribuyan a la sostenibilidad de la organización.

(Citado en Dutschke, 2013, p. 22-23).

Los autores plantean que las organizaciones felices son donde cada empleado tiene unas fortalezas, trabajan en equipo y donde la misma organización tiene una estrategia de trabajo. También hacen referencia, que la felicidad depende de la relación entre empleados y directivos donde hay un trato efectivo y buen manejo de las emociones dentro de la organización, algo que resulta coherente con la justicia interpersonal.

Por otro lado, Fredrickson (2001) afirma que en un contexto organizativo, las personas deben promover las emociones positivas para avanzar en su desarrollo individual y organizativo y conseguir un funcionamiento óptimo. (Citado en Salas, Alegre & Fernández, 2013, p. 88).

Entendido que la felicidad se mueve en lo que se refiere a la psicología positiva, existen psicólogos que han optado por intentar definir este concepto por medio de dos visiones; la primera es la visión hedónica la cual hace referencia a los estados emocionales que presentan las personas en las empresas, por otro lado se encuentra la visión eudaimónica que se centra en los talentos o destrezas que poseen las personas y como estos pueden ser potenciados a través de la organización. Por medio de estas dos visiones la felicidad en el trabajo se ha podido entender mejor, puesto que ya no solo se tiene en cuenta cómo se siente el empleado en la empresa, si no también que tiene este para ofrecer y posteriormente que desea alcanzar. (Rodríguez & Sanz, 2011).

Alarcón, uno de los autores de gran influencia en la investigación sobre la felicidad define ésta como “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p. 101).

Uno de sus grandes aportes fue la realización de la escala para medir felicidad donde recalca que ésta contiene 4 dimensiones que son las siguientes: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

En la primera de las dimensiones, (1) sentido positivo de la vida, Alarcón (2006) manifiesta que la felicidad significa estar libre de estados depresivos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. La dimensión (2) satisfacción con la vida, hace referencia a una satisfacción de la persona por lo que ha logrado o alcanzado, además de tener seguridad y creer que está donde tiene que estar, o si se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. (3) la realización personal se basa en si la persona siente una felicidad plena, y no en estados temporales; además guarda relación con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida sintiéndose realizada con su ser, y la última de las dimensiones, (4) alegría de vivir, refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (p.104). {Subrayado propio}

Cabe señalar, que se debe de tener claridad sobre las diversas situaciones de felicidad, un trabajador puede estar feliz como también infeliz en su área de trabajo; esto se puede evidenciar

de cierta manera en las percepciones que tienen los empleados, como son sus cargas de trabajo, los beneficios que tienen o que suministra la empresa, entre otras.

Por último, ya al revisar los conceptos o variables principales de la investigación y enfatizar un poco en las diferentes perspectivas por los autores en los cuales se tuvo un apoyo de la literatura, se obtiene una idea y un mejor conocimiento ante los temas expuestos pudiendo evidenciar cierto vínculo entre justicia organizacional y felicidad en la población a estudiar.

Cabe señalar, que se debe de tener claridad sobre las diversas situaciones de felicidad, un trabajador puede estar feliz como también infeliz en su área de trabajo; esto se puede evidenciar de cierta manera en las percepciones que tienen los empleados, como son sus cargas de trabajo, los beneficios que tienen o que suministra la empresa, entre otras.

6.4 Docencia en Colombia

Como se ha estado diciendo, la investigación irá dirigida a la población docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá, Quindío; es así que el decreto colombiano 1278 de junio 19 de 2002 en su artículo 5 expone que:

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la

función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que inciden directa o indirectamente en la educación (Decreto 1278, 2002, p.1).

Se logra pues, dar un vistazo a las diferentes funciones que cumplen las personas que se dedican a la docencia teniendo una constante comunicación con estudiantes, directivos, padres de familia y diferentes entidades, además de una serie de responsabilidades con la institución a la que pertenezca. A partir de ello, los docentes pueden tener una serie de percepciones frente a su trabajo y sus diferentes actividades como también un grado de felicidad o infelicidad dependiendo del rol que llevan.

Es oportuno ahora, recalcar la evolución que ha tenido el papel docente a lo largo del tiempo debido a una transformación de los servicios académicos bajo el sistema capitalista como lo menciona Blanch.

Además expone, que a lo que corresponde a la institución educativa, lo que fue un espacio autónomo de reflexión, crítica, diálogo y discusión tiende a convertirse en un hipermercado de compraventa de productos académicos (créditos, competencias, títulos, diplomas, etc.)

convirtiendo una institución de la sociedad en una organización del mercado (Ibarra, 2002; Slaughter y Rhoades, 2004; 2005, citado en Blanch, 2011, p.6).

En una investigación con profesionales de la docencia de una institución educativa y de la asistencia sanitaria en hospitales realizada en Brasil, Chile, Colombia y España se encontró que hombres y mujeres valoraron positivamente las condiciones materiales y tecnológicas de su trabajo y muy especialmente el clima social reinante entre colegas, declarándose además relativamente adaptados a la organización y satisfechos con la misma. En cambio, valoraron negativamente los aspectos relacionados con la carga y los tiempos de trabajo, un punto crítico de tensión entre las demandas organizacionales y las necesidades del personal (Blanch y Cantera 2007 a; b; Blanch y Stecher 2009; 2010)

Por último, ya al revisar los conceptos o variables principales de la investigación y enfatizar un poco en las diferentes perspectivas por los autores en los cuales se tuvo un apoyo de la literatura, se obtiene una idea y un mejor conocimiento ante los temas expuestos pudiendo evidenciar cierto vínculo entre justicia organizacional y felicidad en la población a estudiar.

7. Metodología

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental - transversal y un alcance correlacional.

7.1 Diseño Metodológico

El enfoque de investigación abordada en el presente trabajo será de tipo cuantitativo, la cual se guía por áreas o temas significativos de investigación (Mendoza, 2006). Este estudio puede desarrollarse por medio de estadísticas apoyadas en las escalas de justicia organizacional y felicidad.

Según Mendoza (2006) para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal, es decir, que exista claridad entre los elementos del problema de investigación que lo conforman; que sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente donde se inicia el problema, cuál es su direccionalidad y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos, siendo así, el mismo corte cuantitativo brinda la posibilidad de medir la problemática a tratar, mediante herramientas del campo de la estadística.

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que El enfoque cuantitativo es aquel que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con bases en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

También resulta necesario recalcar que la investigación tendrá un diseño no experimental, debido a que la función principal es observar los fenómenos a estudiar tal cual cómo se desarrollan en el ambiente, para así posteriormente analizarlos. Además, los individuos que sean partícipes del estudio no se expondrán a condiciones o estímulos específicos para el posterior análisis. En este tipo de estudio no experimental los sujetos ya pertenecen a un grupo o nivel que va en función de la variable independiente por la selección de los investigadores (Dzul, s.f), teniendo en cuenta que la presente investigación tiene como objetivo describir y analizar si presenta o no relación de las variables desarrolladas sin entrar a manipular ninguna de las anteriores, específicamente se espera observar y cuantificar su dinámica.

Por otro lado, la investigación no experimental cuantitativa se puede definir como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos varias en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández, et al, 2010, p. 149).

“En la investigación no experimental, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández, et al, 2010, p. 149).

De igual forma la investigación será de tipo transversal- descriptivo, puesto que se desea recolectar los datos en un solo momento. Además, su gran propósito consiste en describir las variables abordadas en el estudio, y analizar sus resultados en un momento en particular. De igual forma, dicho diseño se puede emplear para realizar comparaciones descriptivas entre personas, objetos, grupos, entre otros (Dzul, s.f).

De otro lado, Hernández, et al (2010) plantean que este tipo de diseño tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (p. 152)

Lo anterior, ya que en la población utilizada para la investigación se realiza una caracterización socio demográfica en variables como género, edad, estado civil y nivel educativo.

Si bien, cabe mencionar que el estudio correlacional según Hernández, Fernández & Baptista (2014) tiene como objetivo “Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres,

cuatro o más variables” (p.81). En este caso, lo que se pretende con la realización de la presente investigación, es estudiar la relación e influencia entre las variables de justicia organizacional y de felicidad.

Ochoa (2015) refiere que el muestreo no probabilístico es la técnica de muestreo donde los elementos son elegidos a juicio del investigador. No se conoce la probabilidad con la que se puede seleccionar a cada individuo, es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una gran facilidad operativa y en bajos costes de muestreo, tiene como consecuencia la imposibilidad de hacer afirmaciones generales con rigor estadístico sobre la población.

7.2 Instrumentos

Los instrumentos que se tendrán en cuenta para el desarrollo de la investigación corresponden a la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) y la escala de felicidad de Alarcón (2006).

7.2.1 Escala de Justicia Organizacional.

La escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) se compone de tres factores: justicia distributiva, justicia de procedimientos y justicia interaccional.

- Justicia distributiva. Es la percepción de la equidad de los diferentes resultados del trabajo distribuidos a los empleados, incluyendo el nivel de remuneración, horario de trabajo, carga de trabajo y responsabilidades en el trabajo, entre otros.

- Justicia de procedimientos. Se refiere al grado en el cual las decisiones de trabajo incluyen mecanismos que garantizan el uso de información precisa e imparcial, la incorporación de los puntos de vista de los empleados, y la existencia de un proceso de apelación abierto para los trabajadores.

- Justicia interaccional. Es el grado en que los trabajadores perciben que sus necesidades fueron consideradas y han recibido la explicación adecuada con respecto a las decisiones de trabajo.

Cabe mencionar que la escala está compuesta por 18 ítems, distribuidos y dirigidos a cada uno de los factores de justicia organizacional. Allí se encuentran cinco opciones de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (**TD**), En Desacuerdo (**D**), Ni en desacuerdo ni de Acuerdo (**NDA**), De Acuerdo (**A**), Totalmente de Acuerdo (**TA**).

De acuerdo con Niehoff y Moorman (1993), la validez de constructo de la escala original se realizó utilizando el análisis de factores confirmatorio y el análisis de ecuaciones estructurales (CFI=.92), mediante los cuales se confirmó el modelo de tres factores de justicia organizacional

(justicia distributiva, de procedimientos e interaccional). Según estos autores, la confiabilidad de la escala ha arrojado Alpha de Cronbach superiores a .90 en cada factor.

Para aclarar conceptos y entender un poco más la validez de la escala, el término ecuaciones estructurales es una técnica que combina tanto la regresión múltiple como el análisis factorial. Permite al investigador no solo evaluar las muy complejas interrelaciones de dependencia sino también incorporar los efectos del error de medida sobre los coeficientes estructurales al mismo tiempo (Cupani, 2012, p.186).

7.2.2 Escala de Felicidad.

La escala de felicidad está compuesta por ítems contruidos según una escala de tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; totalmente de acuerdo (TA), acuerdo (A), ni de acuerdo ni desacuerdo (?), desacuerdo (D), y totalmente en desacuerdo (TD). Al extremo positivo se le otorga cinco puntos y al extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente. Según la clave de calificación se atribuye puntajes altos a reacciones positivas hacia la felicidad, los puntajes bajos indican baja felicidad. Los ítems negativos se califican inversamente (2, 7, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 25). (Alarcon, 2006, p.100).

Asi mismo, Alarcon (2006) permite medir la felicidad a través de cuatro dimensiones las cuales corresponden a: Sentido positivo de la vida 22, 19, 18, 21, 17, 7, 25, 16, 2, 13; Satisfacción con la vida: 1, 3, 5, 4, 6, 9 ; Realización personal: 24, 26, 23, 20, 8; y, Alegría de vivir: 12,14, 15, 11, 10.

Los puntajes para conocer el nivel de felicidad son: 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta. La escala cuenta con una varianza total de 50.32 y un alfa de Cronbach total: 0.917 (p. 101).

7.3 Análisis de la información

Así mismo, se realizaría un análisis de la información de tipo descriptivo (estadística descriptiva), el cual consiste en la descripción de los datos recopilados, bien sea por medio de medidas, gráficos o tablas en las cuales se puedan evidenciar claramente el comportamiento o las tendencias de la información recopilada anteriormente.

En cuanto al procedimiento se tuvo en cuenta un apoyo bibliográfico para la realización del estudio, los cuales ayudaron como base para llevar la investigación a cabo, seguido a esto y como lo propone el título se trabajará en una institución educativa pública del municipio de Calarcá, Quindío tomando como población a los docentes de esta organización.

Por su parte, la recolección de los datos se hará por medio de las ya nombradas escalas de justicia organizacional de Niehoff y Moorman y escala de felicidad de Alarcón; esta recogerá lo que será la información sobre los niveles de percepción que tienen los docentes frente a la justicia organizacional y como esta se relaciona o no con la felicidad.

7.4 Consideraciones éticas

Unas de las consideraciones éticas más importantes que se han de tener en la investigación son las expuestas por la ley 1090 de 2006 reglamenta el ejercicio de los psicólogos, donde se dicta el código deontológico y bioético. Teniendo presente a que la investigación va dirigida a la población humana se destacará la responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, confidencialidad y bienestar de los participantes expuestos en el Artículo 2° como también su párrafo 9 del mismo Artículo “investigación con participantes humanos” donde expone que “el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”. (Ley 1090, p.2).

También en su Artículo 10, sobre los deberes y obligaciones del psicólogo se centra en la discreción sobre la población estudiada (secreto profesional), llevar unos registros escritos y un adecuado uso de la información, ya que la función como psicólogos es velar por la salud de las personas y salvaguardar su información personal.

En relación a lo dicho El Artículo 50 plantea que “los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.” (Ley 1090 p. 11).

Dado a que para toda investigación en el área de la salud debe de tener una normas, técnicas y administrativas, el presente trabajo tendrá en cuenta la RESOLUCION N° 008430 DE 1993 por medio de la cual se dictan unas disposiciones y aspectos éticos que deben de tenerse claros en las investigaciones de la salud en la república de Colombia como menciona en su título 1 disposiciones generales de los artículos del 1 al 4 donde exponen que:

Las disposiciones de las normas tienen como objetivo establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud. Además, que las instituciones realicen investigación en humanos deberán tener un Comité de Ética en Investigación encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema; esto quiere decir como lo expone el artículo 3, que las instituciones elaborarán su manual interno de procedimientos con el objeto de apoyar la aplicación de estas normas. (Resolución 8430 p. 1).

Añadido a esto, en su artículo 4 dice que la investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan: al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos como también al de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social. También contribuir a la prevención y control de los problemas de salud, al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud, al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud y a la producción de insumos para la salud (Resolución 8430 p.1).

Es de vital importancia que toda investigación de la salud cumpla con un sistema de normas y con ello una ética donde pueda brindar conocimientos por medio del desarrollo legal y estructurado acorde a los requisitos.

Por otra parte, en el título 2 de la misma resolución 8430 de 1993 que trata sobre la investigación en seres humanos, su capítulo 1 principalmente expone los aspectos éticos dirigidos a estos, donde expone en su artículo 5 que: “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar” (Resolución 8430 p. 1).

También en su artículo 6 plantea unos respectivos criterios para la investigación con seres humanos los cuales son:

- a) Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
- b) Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- c) Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- d) Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- e) Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.

f) Deberá ser realizada por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano bajo la responsabilidad de una entidad de salud, supervisada por las autoridades de salud, siempre y cuando cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.

g) Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el consentimiento informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución. (Resolución 8430, pp. 1-2).

Ahora bien, en su artículo 10, el cual expone sobre la identificación de riesgo que tengan los sujetos de la investigación, es de aclarar que la presente investigación no contiene riesgo alguno ya que solo se aplicará una escala a los participantes (docentes) que no presentará daños de ninguna magnitud en ellos; es por ello que en su artículo 11 la cual clasifica las categorías de riesgo, la presente se sitúa en “investigación sin riesgo” la cual dice: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (Resolución 8430, p. 2).

Otro factor de importancia, dado a que se trabajará con seres humanos los cuales poseen su propia identidad se tendrá presente el artículo 14 correspondiente a la presentación de

consentimiento informado entendido este como lo plantea el artículo que es el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna. (Resolución 8430 p. 2)

Por otra parte, la resolución en su capítulo 5 “de las investigaciones en grupos subordinados” ya ha venido diciendo a lo largo del trabajo que su población corresponde a docentes, por el cual se tendrán presentes los artículos 45 y 46 respectivamente.

ARTICULO 45. “Se entiende por grupos subordinados: estudiantes, trabajadores de laboratorios y hospitales, empleados y miembros de las fuerzas armadas, internos en reclusorios o centros de readaptación social y otros grupos especiales, donde el Consentimiento Informado pueda ser influenciado por alguna autoridad” (Resolución 8430 p. 6).

Seguido a esto, el artículo 46 plantea que en este tipo de investigaciones en el Comité de Ética en Investigación, deberá participar uno o más miembros de la población de estudio, capaz de representar los valores morales, culturales y sociales del grupo en cuestión y vigilar:

El rechazo de los sujetos a intervenir o retiro del consentimiento no afecte su situación escolar, laboral, militar y que los resultados de la investigación no sean utilizados en perjuicio de los individuos participantes. (Resolución 8430, p.6).

También se tendrán en cuenta las Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos (2002), donde en sus principios éticos generales se expone que dichas investigaciones deben realizarse de acuerdo a 3 principios éticos básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia. La primera, el respeto a las personas, contiene dos consideraciones fundamentales: respeto por la autonomía y Protección de las personas con autonomía disminuida o deteriorada. (p. 11-12).

En cuanto a este primer principio ético básico, se entiende que se debe de manejar un respeto por las ideas, decisiones y perspectivas de las personas y aquellas que sean vulnerables o endeblees brindarles seguridad.

Por otro lado, la beneficencia, se refiere a “la obligación ética de maximizar el beneficio y minimizar el daño (...) prohíbe causar daño deliberado a las personas; este aspecto de la beneficencia a veces se expresa como un principio separado, no maleficencia (no causar daño).” (Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos, 2002, p. 12).

Con esto se quiere plantear, que las personas que participen de la investigación no sufran daño alguno, donde el investigador tenga las habilidades para brindar un bienestar para ellos.

El último de los principios éticos básicos es la justicia, esta se refiere a la obligación ética de tratar a cada persona de acuerdo con lo que se considera moralmente correcto y apropiado, dar a cada uno lo debido. En la ética de la investigación en seres humanos el principio se refiere,

especialmente, a la justicia distributiva, que establece la distribución equitativa de cargas y beneficios al participar en investigación. (Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos, 2002, p. 12).

Al igual que uno de los conceptos de la presente investigación (justicia distributiva), este principio se basa en dar un trato igual a todos los participantes, donde todos deberán de realizar los mismos acuerdos donde haya una igualdad.

Ahora bien, en la pauta 1 *Justificación ética y validez científica de la investigación biomédica en seres humanos* radica en la expectativa de descubrir nuevas formas de beneficiar la salud de las personas. La investigación puede justificarse éticamente sólo si se realiza de manera tal que respete y proteja a los sujetos de esa investigación, sea justa para ellos y moralmente aceptable en las comunidades en que se realiza. (Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos, 2002, p. 16).

Al realizar una investigación en humanos, se debe de beneficiarlos y no dañarlos o crearles dificultades o problemas; como se ha venido diciendo se debe de protegerlos. Además esta Pauta 1 también expone que se debe de tener una validez científica para que no se expongan a las personas a riesgos, lo cual no sería ético.

Seguido a esto, en las Pautas 4, 5 y 6 se exponen la importancia del consentimiento informado como se ha dicho en la resolución 8430. En relación con esto, en la Pauta 18 de protección de

confidencialidad se plantea que se deben de proteger los datos que suministren los participantes de la investigación.

Finalmente, cabe mencionar que los resultados de la presente investigación serán directamente socializados con la rectora de la institución educativa, quien fue la persona encargada en un primer momento de permitir el acercamiento a la población, así como, seleccionar dicha población teniendo en cuenta los criterios de inclusión que se le fueron mencionados con anterioridad.

De acuerdo a esto, se entiende que dicha socialización no será realizada con el grupo de docentes o con cada uno de ellos, sino directamente con la rectora, quien será la persona encargada de comunicarles dichos resultados.

8. Operacionalización de Variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Justicia Organizacional	<p>La justicia organizacional se refiere a las percepciones de equidad en las organizaciones (Greenberg & Scott, 1996). El término de justicia organizacional surge cuando se asignan recursos a los trabajadores; por ejemplo, proporcionar un salario equitativo y justo para ellos. Las acciones y prácticas organizacionales, que son equitativas o justas, están relacionadas con acciones o respuestas de parte de los trabajadores (Omar, 2006). De igual forma, la justicia organizacional se refiere a las percepciones de los trabajadores con respecto a lo que es justo y su reacción frente a diferentes situaciones injustas (Mladinic e Isla, 2002).</p>	<p>La justicia organizacional es el conjunto de decisiones y prácticas organizacionales percibidas como inequitativas e injustas provocan sentimientos, emociones, reacciones, comportamientos y resultados negativos de parte de los trabajadores hacia su trabajo, superiores y compañeros, así como hacia la organización misma. Asimismo, la importancia de la justicia organizacional radica en el impacto que generan los resultados que provocan múltiples acciones y prácticas organizacionales percibidas como no justas o inequitativas. En este sentido, la percepción de justicia organizacional se verá reflejada en resultados o desempeño que incide indirectamente en las organizaciones (Mladinic e Isla, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Justicia distributiva •Justicia procedimental •Justicia interaccional 	

<p>Justicia Distributiva</p>	<p>La justicia distributiva se refiere a las percepciones de justicia acerca de los resultados asignados o distribuidos (premios o castigos) que los trabajadores reciben por medio de los cuales los trabajadores se forman juicios de equidad de las distribuciones que se asignan y del impacto de éstos sobre los resultados organizacionales (Hanisch, Hulin y Seitz, 2001).</p>	<p>Percepción de justicia y equidad en las distribuciones (decisiones, asignaciones) otorgadas a los trabajadores, incluyendo la distribución del trabajo (carga de trabajo, obligaciones, responsabilidades, etcétera) y la distribución de prestaciones, beneficios y resultados (premios, recompensas, bonos, sanciones, castigos, etcétera).</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Igualdad •Necesidad •Equidad 	<p>Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).</p>
<p>Justicia Procedimental</p>	<p>La justicia de procedimientos es la percepción que se formulan los trabajadores acerca de la equidad en los procesos y procedimientos establecidos para la asignación de recursos, beneficios y decisiones a los trabajadores. Según Mladinic e Isla (2002), la justicia de procedimientos es una perspectiva que se enfoca a partir de los modos empleados para lograr un fin y está basada en procedimientos justos asociados a resultados organizacionales deseables y relevantes para las organizaciones.</p>	<p>Percepción de la justicia y equidad en las políticas, normas y procedimientos en las que se fundamentan las decisiones que se toman en relación con los trabajadores, tanto en lo referente al trabajo (división del trabajo, carga de trabajo) como en lo relativo a las prestaciones y resultados (incrementos de sueldo, ascensos, promociones, etcétera).</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Consistencia •Libre de sesgos •Precisión •Representación de todos los interesados •Corrección •Ética 	<p>Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).</p>

<p>Justicia Interaccional</p>	<p>Se refiere a la percepción del trato (justo, equitativo, adecuado) que reciben los trabajadores de sus superiores. Este tipo de justicia organizacional se centra en el trato interpersonal entre el superior y el subordinado, en términos de trato justo y equitativo. De acuerdo con Mladinic e Isla (2002) la justicia interaccional está enfocada a la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento.</p>	<p>Percepción de la justicia, equidad, consideración, honestidad y calidad en el trato y la comunicación que reciben los trabajadores por parte de sus superiores o autoridades de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia interpersonal • Justicia informacional 	<p>Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).</p>
<p>Felicidad</p>	<p>Es el sentimiento de satisfacción que experimenta una persona, y sólo ella, en su vida interior; el hecho de ser un “estado” del comportamiento, alude al carácter temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero a la vez, es perecible; vale decir, no siempre se es feliz o dicho de otra manera, la felicidad se puede perder; la felicidad supone la posesión de un bien, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, la felicidad no tiene sentido sin poseer el bien u objeto que genera la felicidad; el</p>	<p>Es la sensación que experimenta la persona cuando se está satisfecha en todos los aspectos de su vida, tiene la percepción de que sus metas, sueños y objetivos han sido alcanzados como parte de su realización personal, la persona feliz emplea su tiempo en actividades que le generan disfrute y plenitud en el entorno que se desenvuelve, esta persona siente alegría de vivir mantiene expectativas positivas hacia el futuro y se logra hacer perceptible con la satisfacción que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido positivo de la vida • Satisfacción con la vida • Realización personal • Alegría de vivir 	

	bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). (Alarcón, 2007, p.4-5 citado por Arbeláez y Bolívar, 2015).	experimenta la persona con la vida (Arbelaez & Bolivar, 2015).		
Sentido positivo de la vida	“Implica tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, estando exentos de estados depresivos profundos. O, como lo explican Havighurst, Neugarten & Tobin (1999), se refiere a una valoración del afecto positivo frente al nivel de actividad en los roles de la vida cotidiana”. (Árraga & Sánchez, 2012, p.10).	La perspectiva que las personas tienen acerca de la vida, y a partir de la cual logran percibir el lado positivo de cada situación que experimentan. En dichas personas priman pensamientos positivos y en situaciones que obstaculizan su felicidad reflejan actitudes y pensamientos positivos hacia dichas circunstancias (Arbelaez & Bolivar, 2015).	Las respuestas positivas indican: Profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo (hacia las afirmaciones), indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. (Alarcón, 2009).	Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).
Satisfacción con la vida	“La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva.” (Veenhoven, 1994, p.4)	La valoración que la persona hace sobre todos los aspectos de su vida. Dicha valoración se da en términos positivos, por lo tanto la persona experimenta satisfacción frente a su momento actual y además tiene expectativas positivas sobre su futuro (Arbelaez & Bolivar, 2015).	Satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que esta donde debe estar, o que se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. (Alarcón, 2009).	Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).

<p>Realización personal</p>	<p>Evidencia tranquilidad emocional en base a una orientación hacia metas que la persona considera como importantes para su vida. Estas metas se especificarán de acuerdo a condiciones culturales (valores) e individuales (personalidad). (Rodríguez, 2010, p.62).</p>	<p>Disposición de la persona hacia objetivos que considera valiosos para su proyecto de vida.</p> <p>Emplean su tiempo en actividades que realmente contribuyen con el logro de sus propósitos (Arbelaez & Bolivar, 2015).</p>	<p>Felicidad plena y no estados temporales del estar feliz. Señalando autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez. Todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. Agrupa correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2009).</p>	<p>Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).</p>
<p>Alegría de vivir</p>	<p>Referido a ver las experiencias de la vida en forma positiva y sentirse generalmente bien (Arraga & Sanchez, 2012, p.10).</p>	<p>Es una percepción positiva que las personas tienen sobre las experiencias de su cotidianidad, son personas que habitualmente tienen la sensación de plenitud y conformidad en el entorno que se desenvuelve, sensación de disfrute y confort con todas aquellas cosas que conforman la vida (Arbelaez & Bolivar, 2015).</p>	<p>Señala lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y a sentirse generalmente bien. (Alarcón, 2009).</p>	<p>Escala de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta 1 (Totalmente en desacuerdo, 5 (Totalmente de acuerdo).</p>

9. Análisis de resultados

El presente análisis de resultados permite presentar los hallazgos encontrados a partir del estudio realizado para identificar la relación entre justicia organizacional y felicidad en docentes de una institución educativa pública del municipio de Calarcá – Quindío; mediante el cual, se investigó sobre la posible o no relación entre las variables antes mencionadas.

Si bien, los resultados permitieron corroborar la hipótesis nula de la presente investigación, teniendo en cuenta que no se encontró una relación entre justicia organizacional y felicidad, sin embargo, el estudio permitió identificar relaciones entre los factores de justicia y dimensiones de felicidad en sí mismas, así como, una puntuación alta, demostrando la capacidad de percepción positiva frente a justicia organizacional y la felicidad con relación a su trabajo.

El capítulo inicia con las descripciones y análisis de las variables sociodemográficas de los participantes de la presente investigación, seguido a estas, se presentan los resultados encontrados con respecto a la variable de justicia organizacional y felicidad con sus respectivos análisis.

9.1 Variables Socio demográficas

Si bien, para los datos socio demográfico se tuvo en cuenta aspectos relacionados con el género, la edad, el estado civil y por último el nivel de escolaridad, los cuales serán presentados a continuación.

Tabla 2
Género

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Masculino	16	51.6	51.6	51.6
	Femenino	15	48.4	48.4	100.0
Total		31	100.0	100.0	

A través de la tabla Nro. 2, se puede apreciar la variable con relación al género, por medio de la cual según la frecuencia y porcentaje se encontró un total de dieciséis (16) personas de sexo masculino, y quince (15) personas de sexo femenino, con una muestra total de treinta y uno (31) personas para el estudio, en el cual predominó el sexo masculino con un total del 51.6% de participación.

Tabla 3

Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	24	1	3.2	3.2	3.2
	25	1	3.2	3.2	6.5
	28	1	3.2	3.2	9.7
	29	1	3.2	3.2	12.9
	30	1	3.2	3.2	16.1
	35	3	9.7	9.7	25.8
	38	2	6.5	6.5	32.3
	39	1	3.2	3.2	35.5
	42	2	6.5	6.5	41.9
	43	2	6.5	6.5	48.4
	46	3	9.7	9.7	58.1
	48	1	3.2	3.2	61.3
	49	2	6.5	6.5	67.7
	50	2	6.5	6.5	74.2
	52	1	3.2	3.2	77.4
	53	1	3.2	3.2	80.6
	54	1	3.2	3.2	83.9
	55	2	6.5	6.5	90.3
	56	1	3.2	3.2	93.5
	57	1	3.2	3.2	96.8
	58	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Por medio de la tabla Nro. 3, se puede observar en la variable con relación a la edad, que los docentes se encuentran en edades entre los veinte cuatro (24) y cincuenta y ocho (58) años, entre los cuales, los de mayor relevancia son aquellos entre los treinta y cinco (35) y cuarenta y seis (46) años de edad, con un total de tres (3) participantes en cada una de ellas. Es de anotar que los docentes entre los veinte cuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad ocupan apenas un 35.5% del total de la participación del estudio, contrario a los docentes entre los cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad quienes cuentan con un 64.5% del total de la participación del estudio.

Tabla 4
Estado Civil

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Casado(a)	12	38.7	38.7	38.7
	Separado(a)	4	12.9	12.9	51.6
	Soltero(a)	7	22.6	22.6	74.2
	Unión Libre	8	25.8	25.8	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Mediante la tabla Nro. 4, se puede considerar en la variable con relación al estado civil que, cuatro (4) personas se encuentran actualmente separados, seguido por siete (7) personas que en el momento están solteros, continuo con ocho (8) que en este momento están en unión libre, y por último, doce (12) que presentemente son casados, siendo este ultimo tipo de estado civil, el que mayor frecuencia presenta en la totalidad de la población participante del estudio.

Tabla 5
Nivel de Escolaridad

		Nivel de Escolaridad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Especialización	10	32.3	32.3	32.3
	Maestría	5	16.1	16.1	48.4
	Universitario	16	51.6	51.6	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Como último referente dentro de los aspectos socio demográficos se tiene en cuenta uno importante dentro del estudio, el nivel de escolaridad de los docentes, que si bien, a través de la tabla Nro. 5, se puede estimar que dieciséis (16) de los participantes del estudio son universitarios, seguido por diez (10) personas que cuentan con especialización y por ultimo cinco (5) tienen maestría. Como resultado entonces, se tiene, que un 51.6% del total de participantes cuentan con un pregrado universitario que permiten que ejerza su profesión como docente de una institución educativa publica en el municipio de Calarcá.

Tabla 6
Estadísticos Generales Aspectos Socio Demográficos

	Genero	Edad
Media	1.48	43.55
Moda	1	35 ^a
Desviación Estándar	.508	9.879
Mínimo	1	24
Máximo	2	58

Finalmente, a través de la tabla Nro. 6, se encuentran datos estadísticos más precisos con relación a las variables de género y edad de los participantes del presente estudio, para lo cual se halló que, con respecto al género el de mayor predominancia fue el masculino con una media de 1.48, y una desviación estándar de .508, y con relación a la edad, se encontró que, la media es de 43.55 años de edad, la moda es de 35 y 46 como edades más relevantes dentro del total de participación, con una desviación estándar de 9.879 y por ultimo con un mínimo de 24 años de edad y un máximo de 58 años de edad.

9.2 Variable Justicia Organizacional

Tabla 7
Justicia Distributiva

Justicia Distributiva				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	1.50	1	3.2	3.2
	1.75	1	3.2	6.5
	2.00	4	12.9	19.4
	2.50	1	3.2	22.6
	3.00	1	3.2	25.8
	3.25	2	6.5	32.3
	3.50	4	12.9	45.2
	3.75	3	9.7	54.8
	4.00	5	16.1	71.0
	4.25	5	16.1	87.1
	4.75	3	9.7	96.8
	5.00	1	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Justicia Distributiva	
Media	3.5161
Moda	4.00 ^a
Desviación Estándar	.97668
Mínimo	1.50
Máximo	5.00

A través de la tabla Nro. 7, se pueden observar los resultados con relación al factor de justicia distributiva, que tuvo mayor participación en la puntuación de 4.00 y 4.25 (moda) como índice de una percepción de justicia distributiva alta, lo cual representa que existe una equidad e igualdad de las distribuciones que se asignan tanto en recursos como en resultados, efectuados por los directivos hacia los docentes, y como tal del impacto que genera sobre el resultado de la organización a la cual pertenecen. Es así como, este factor constituye una igualdad en oportunidades para todos, una necesidad individual para cada docente, y una equidad en

comparación con la que cada docente aporta y obtiene en la organización; este factor de justicia organizacional tuvo un mínimo de 1.50 como indicador de muy baja justicia distributiva y un máximo de 5.00 como indicador de alta justicia distributiva.

Tabla 8
Justicia de Procedimientos

Justicia de Procedimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	1.40	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	2	6.5	6.5	9.7
	2.20	1	3.2	3.2	12.9
	2.40	2	6.5	6.5	19.4
	2.80	1	3.2	3.2	22.6
	3.20	2	6.5	6.5	29.0
	3.40	1	3.2	3.2	32.3
	3.60	4	12.9	12.9	45.2
	3.80	1	3.2	3.2	48.4
	4.00	2	6.5	6.5	54.8
	4.20	2	6.5	6.5	61.3
	4.40	6	19.4	19.4	80.6
	4.60	2	6.5	6.5	87.1
	4.80	1	3.2	3.2	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Justicia de Procedimientos	
Media	3.7097
Moda	4.40
Desviación Estándar	.99444
Mínimo	1.40
Máximo	5.00

Por medio de la tabla Nro. 8, se pueden encontrar los resultados con relación al factor de justicia de procedimientos, el cual tuvo mayor representación en la puntuación de 4.4 (moda) como índice de una percepción de justicia de procedimientos alta, lo que quiere decir, que cuando se toman decisiones con relación a su trabajo en la organización a la cual pertenecen, éstas, son oportunas, equitativas, justas y beneficiosas para todos en común (docentes y directivos); este factor de justicia organizacional tuvo un mínimo de 1.40 como indicador de muy baja justicia de procedimientos y un máximo de 5.00 como indicador de alta justicia de procedimientos.

Tabla 9
Justicia Interaccional

Justicia Interaccional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	1.10	1	3.2	3.2	3.2
	2.00	1	3.2	3.2	6.5
	2.20	1	3.2	3.2	9.7
	2.40	1	3.2	3.2	12.9
	2.70	2	6.5	6.5	19.4
	3.00	1	3.2	3.2	22.6
	3.20	3	9.7	9.7	32.3
	3.40	1	3.2	3.2	35.5
	3.50	1	3.2	3.2	38.7
	3.60	1	3.2	3.2	41.9
	3.70	1	3.2	3.2	45.2
	4.00	1	3.2	3.2	48.4
	4.10	1	3.2	3.2	51.6
	4.30	2	6.5	6.5	58.1
	4.40	2	6.5	6.5	64.5
	4.50	2	6.5	6.5	71.0
	4.60	4	12.9	12.9	83.9
	4.70	3	9.7	9.7	93.5
	4.80	1	3.2	3.2	96.8
	5.00	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Justicia Interaccional	
Media	3.7645
Moda	4.60
Desviación Estándar	.98676
Mínimo	1.10
Máximo	5.00

Mediante la tabla Nro. 9, se pueden estimar los resultados con relación al factor de justicia interaccional, el cual tuvo mayor representación en la puntuación de 4.60 (moda) como índice de una percepción de justicia interaccional alta, como significado de un trato justo, equitativo y adecuado, por parte de los directivos hacia los docentes; este factor está enfocado en la calidad

del trato interpersonal tanto en procedimientos como en información; este factor de justicia organizacional tuvo un mínimo de 1.10 como indicador de muy baja justicia interaccional y un máximo de 5.00 como indicador de alta justicia interaccional.

Tabla 10
Estadísticos generales Justicia Organizacional

	Justicia Distributiva	Justicia de Procedimientos	Justicia Interaccional
Media	3.5161	3.7097	3.7645
Moda	4.00 ^a	4.40	4.60
Desviación Estándar	.97668	.99444	.98676
Mínimo	1.50	1.40	1.10
Máximo	5.00	5.00	5.00

A través de los tres (3) factores que evalúa la escala de justicia organizacional, se encontró que el factor de justicia distributiva tuvo una media de 3.5161, con una moda de 4.00 (Alta), con una desviación estándar de .97668, un mínimo de 1.50 y un máximo de 5.00; para el factor de justicia de procedimientos, se halló que este factor tuvo una media de 3.7097, con una moda de 4.40 (Alta), seguido por una desviación estándar de .99444, un mínimo de 1.40 y un máximo de 5.00; por último, se encuentra para el factor de justicia interaccional una media de 3.7645, con una moda de 4.60, continuo por una desviación estándar de .98676, un mínimo de 1.10 y un máximo de 5.00; este último factor fue el que mayor puntuación de 4.60 tuvo, con una alta percepción positiva de este factor de justicia, sin embargo, fue también el que más puntuación mínima tuvo.

Tabla 11
Género y Justicia Distributiva

		1.50	1.75	2.00	2.50	3.00	3.25	3.50	3.75	4.00	4.25	4.75	5.00	Total
Genero	Masculino	1	1	1	-	-	1	2	1	3	3	2	1	16
	Femenino	-	-	3	1	1	1	2	2	2	2	1	-	15
Total		1	1	4	1	1	2	4	3	5	5	3	1	31

A través de la tabla Nro.11 , se muestran los resultados referentes a la variable socio demográfica de género en relación al factor de justicia distributiva, los cuales permiten dar claridad sobre la percepción que tienen las personas participantes de la investigación, que si bien en el caso del género masculino es quien menor percepción positiva tiene para el factor, sin embargo, refleja mayor participación en las puntuaciones altas de este factor; contrario a esto, el género femenino se ubica en una media y alta percepción positiva de justicia distributiva, por lo tanto se ha entendido que el género masculino tiene una percepción más positiva de este factor. De acuerdo a la Correlación de Pearson se encontró que estas dos variables manejan un rango de -1.51.

Tabla 12
Edad y Justicia Distributiva

		1.50	1.75	2.00	2.50	3.00	3.25	3.50	3.75	4.00	4.25	4.75	5.00	Total
Edad	24-39	-	1	1	-	1	1	1	1	1	1	2	1	11
	42-58	1	-	3	1	-	1	3	2	4	4	1	-	20
	Total	1	1	4	1	1	2	4	3	5	5	3	1	31

Mediante la tabla Nro.12, se exponen los resultados referentes a la variable socio demográfica de edad en relación al factor de justicia distributiva, mediante los cuales se pudo interpretar que los adultos entre cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad tienen una menor percepción positiva de justicia organizacional, no obstante, también son aquellos que mayor participación tienen en la calificación alta sobre la percepción positiva de este factor. Por otra parte, los adultos entre veinticuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad se ubican en un promedio general sobre la percepción de este factor de justicia. De acuerdo a la Correlación de Pearson se encontró que estas dos variables manejan un rango de .002.

Tabla 13
Estado Civil y Justicia Distributiva

		1.50	1.75	2.00	2.50	3.00	3.25	3.50	3.75	4.00	4.25	4.75	5.00	Total
Estado	Casado (a)	-	-	2	-	1	-	4	1	1	2	1	-	12
Civil	Separado (a)	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	4
	Soltero (a)	-	1	1	1	-	-	-	-	2	1	-	1	7
	Unión Libre	1	-	1	-	-	1	-	1	2	1	1	-	8
	Total	1	1	4	1	1	2	4	3	5	5	3	1	31

A partir de la tabla Nro.13, se ostentan los resultados relativos a la variable socio demográfica de estado civil en cuanto al factor de justicia distributiva, que si bien, permite identificar las personas participantes de la muestra que están en unión libre son aquellos que tienen menor percepción positiva de este factor, y que, por el contrario, las personas solteras son quienes mayor percepción positiva de justicia distributiva tienen. Cabe mencionar que las personas casadas y/o separadas no registran niveles de percepción tan bajos de este factor y por el contrario registran niveles altos de percepción con relación a este.

Tabla 14
Escolaridad y Justicia Distributiva

		1.50	1.75	2.00	2.50	3.00	3.25	3.50	3.75	4.00	4.25	4.75	5.00	Total
Escolaridad	Especialización	-	-	2	1	-	1	-	-	4	1	1	-	10
	Maestría	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	5
	Universitario	-	1	2	-	1	1	2	2	1	4	2	-	16
	Total	1	1	3	1	1	2	4	3	5	5	3	1	31

Finalmente, mediante la tabla Nro.14 , se despliegan los resultados referentes a la variable socio demográfica de escolaridad en cuanto al factor de justicia distributiva, a cerca del cual se encontraron datos importantes como que el nivel escolar de maestría es quien menor percepción positiva tiene de este factor , contrario al nivel de escolaridad universitario y de especialización que poco o nada registran de nivel bajo de percepción con relación a este; así mismo se pudo encontrar que el nivel escolar de especialización y universitario son aquellos que mayor percepción positiva tienen de distribución, por lo tanto se puede entender que las personas con títulos de maestría tienen una media o baja percepción positiva del mismo factor.

Tabla 15
Género y Justicia de Procedimientos

		1.40	2.00	2.20	2.40	2.80	3.20	3.40	3.60	3.80	4.00	4.20	4.40	4.60	4.80	5.00	Total
Genero	Masculino	-	1	-	2	-	-	-	2	-	1	2	3	1	1	3	16
	Femenino	1	1	1	-	1	2	1	2	1	1	-	3	1	-	-	15
Total		1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	6	2	1	3	31

A través de la tabla Nro.15, se muestran los resultados referentes a la variable socio demográfica de género en relación al factor de justicia de procedimientos, mediante los cuales permite dar conocimiento sobre la percepción negativa de este factor que tienen las personas del género femenino, contrario al género masculino, que si bien, se ubica en los registros más altos de percepción positiva de este factor de justicia organizacional. Se concluye que, para el género femenino, éste, no presenta cifras marcadamente considerables de una alta o muy alta percepción de justicia distributiva. De acuerdo a la Correlación de Pearson se encontró que estas dos variables manejan un rango de -3.07.

Tabla 16
Edad y Justicia de Procedimientos

		1.40	2.00	2.20	2.40	2.80	3.20	3.40	3.60	3.80	4.00	4.20	4.40	4.60	4.80	5.00	Total
Edad	24-39	-	1	-	1	1	1	-	-	-	1	1	3	-	-	3	12
	42-58	1	1	1	1	-	1	1	4	1	1	1	3	2	1	-	19
	Total	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	6	2	1	3	31

Por medio de la tabla Nro.16, se manifiestan los resultados concernientes a la variable socio demográfica de edad en relación al factor de justicia de procedimientos, a través de los cuales se pudo establecer que los adultos entre cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad tienen una menor percepción positiva de justicia organizacional, y por tanto se ubican en registros de niveles bajos y medios de justicia de procedimientos, contrario a los adultos entre veinticuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad que se ubican en un nivel medio, alto y muy alto de percepción positiva de justicia de procedimientos, a pesar de su baja participación en el presente estudio. De acuerdo a la Correlación de Pearson se encontró que estas dos variables manejan un rango de .002.

Tabla 17
Estado Civil y Justicia de Procedimientos

		1.40	2.00	2.20	2.40	2.80	3.20	3.40	3.60	3.80	4.00	4.20	4.40	4.60	4.80	5.00	Total
Estado	Casado (a)	-	-	1	1	1	1	-	2	-	-	1	2	1	-	2	12
Civil	Separado (a)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	4
	Soltero (a)	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	-	7
	Unión Libre	-	2	-	-	-	-	-	2	-	2	1	1	-	-	-	8
	Total	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	6	2	1	3	31

Mediante la tabla Nro.17, se enseñan los resultados respectivos a la variable socio demográfica de estado civil en cuanto al factor de justicia de procedimientos, que si bien, permite identificar que los participantes que se encuentran solteros y/o en unión libre registran las puntuaciones más bajas con relación a este factor, igualmente no se registran cifras marcadamente altas para estos dos tipos de estado civil en los cuales se considere una alta percepción positiva de justicia organizacional con relación a este factor. Las personas que se encuentran casadas y/o separadas son las que registran más altos niveles positivos de justicia de procedimientos.

Tabla 18
Escolaridad y Justicia de Procedimientos

		1.40	2.00	2.20	2.40	2.80	3.20	3.40	3.60	3.80	4.00	4.20	4.40	4.60	4.80	5.00	Total
Escolaridad	Especialización	1	1	-	1	-	1	1	1	1	1	-	2	-	-	-	10
	Maestría	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	5
	Universitario	-	-	1	1	1	-	-	3	-	1	2	3	1	-	3	16
	Total	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	6	2	1	3	31

En la tabla Nro.18, se describen los resultados en relación a la variable socio demográfica de escolaridad en cuanto al factor de justicia de procedimientos, que refiere que aquellos profesionales que cuentan con especialización registran cifras más bajas de percepción positiva de este factor tomando como referente los otros dos niveles de escolaridad, contrario al nivel escolar de maestría y/o universitario que registran las cifras más altas en cuanto a la justicia organizacional en su factor de procedimientos.

Tabla 19
Género y Justicia Interaccional

		1.10	2.00	2.20	2.40	2.70	3.00	3.20	3.40	3.50	3.60	3.70	4.00	4.10	4.30	4.40	4.50	4.60	4.70	4.80	5.00	Total
Genero	Masculino	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	2	2	1	1	3	1	1	16
	Femenino	1	1	-	1	1	-	3	1	1	1	-	-	1	-	-	1	3	-	-	-	15
	Total	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	1	1	31

A través de la tabla Nro.19, se muestran los resultados relativos a la variable socio demográfica de género en relación al factor de justicia interaccional, mediante los cuales permite dar conocimiento sobre la percepción negativa de este factor que tienen las personas del género femenino, contrario al género masculino, que si bien, se ubica en los registros más altos de percepción positiva de este factor de justicia organizacional. Finalmente se concluye que el género femenino tiene niveles bajos, medios y altos de percepción positiva de justicia interaccional, sin embargo, el género masculino demuestra las cifras más altas.

Tabla 20
Edad y Justicia Interaccional

		1.10	2.00	2.20	2.40	2.70	3.00	3.20	3.40	3.50	3.60	3.70	4.00	4.10	4.30	4.40	4.50	4.60	4.70	4.80	5.00	Total
Edad	24-39	-	1	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	2	1	-	2	-	1	11
	42-58	1	-	1	1	2	-	2	1	1	-	-	1	1	2	-	1	3	1	1	-	20
	Total	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	31

Por medio de la tabla Nro.20, se presentan los resultados pertinentes a la variable socio demográfica de edad en relación al factor de justicia interaccional, a través de los cuales se pudo establecer que los adultos entre cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad tienen una menor percepción positiva en cuanto a este factor de justicia organizacional, y por tanto se ubican en registros de niveles bajos y medios de justicia interaccional, contrario a los adultos entre veinticuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad que se ubican en un nivel medio, alto y muy alto de percepción positiva de justicia interaccional, a pesar de su baja participación en el presente estudio.

Tabla 21
Estado Civil y Justicia Interaccional

		1.10	2.00	2.20	2.40	2.70	3.00	3.20	3.40	3.50	3.60	3.70	4.00	4.10	4.30	4.40	4.50	4.60	4.70	4.80	5.00	Total
Estado	Casado (a)	-	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	1	-	1	-	1	1	-	1	1	12
Civil	Separado (a)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	4
	Soltero (a)	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	7
	Unión Libre	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	1	-	-	8
	Total	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	1	1	31

Mediante la tabla Nro.21, se ilustran los resultados pertinentes a la variable socio demográfica de estado civil en cuanto al factor de justicia interaccional, que si bien, permite identificar que los participantes que se encuentran solteros y/o en unión libre registran las puntuaciones más bajas con relación a este factor, igualmente no se registran cifras marcadamente altas para estos dos tipos de estado civil en los cuales se considere una alta percepción positiva de justicia organizacional con relación a este factor. Las personas que se encuentran casadas son las que registran más altos niveles positivos de justicia de procedimientos.

Tabla 22
Escolaridad y Justicia Interaccional

		1.10	2.00	2.20	2.40	2.70	3.00	3.20	3.40	3.50	3.60	3.70	4.00	4.10	4.30	4.40	4.50	4.60	4.70	4.80	5.00	Total
Escolaridad	Especialización	1	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	3	-	-	-	10
	Maestría	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	5
	Universitario	-	-	-	-	1	1	2	1	-	1	1	1	-	1	1	2	1	2	-	1	16
	Total	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	1	1	31

En la tabla Nro.22, se relatan los resultados en relación a la variable socio demográfica de escolaridad en cuanto al factor de justicia interaccional, que describe que aquellos profesionales que cuentan con especialización registran cifras más bajas de percepción positiva de este factor tomando como referente los otros dos niveles de escolaridad, contrario al nivel escolar universitario que registran las cifras más altas en su nivel de percepción en cuanto a la justicia organizacional en su factor interaccional.

9.3 Variable Felicidad

Tabla 23
Total Reactivos Felicidad

TOTAL REACTIVOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	74	1	3.2	3.2	3.2
	81	1	3.2	3.2	6.5
	89	1	3.2	3.2	9.7
	98	1	3.2	3.2	12.9
	100	1	3.2	3.2	16.1
	103	1	3.2	3.2	19.4
	107	1	3.2	3.2	22.6
	109	1	3.2	3.2	25.8
	110	2	6.5	6.5	32.3
	111	1	3.2	3.2	35.5
	114	4	12.9	12.9	48.4
	115	1	3.2	3.2	51.6
	116	2	6.5	6.5	58.1
	117	1	3.2	3.2	61.3
	118	1	3.2	3.2	64.5
	119	1	3.2	3.2	67.7
	120	1	3.2	3.2	71.0
	121	2	6.5	6.5	77.4
	123	1	3.2	3.2	80.6
	126	2	6.5	6.5	87.1
	129	1	3.2	3.2	90.3
	130	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	100.0	

	Total Reactivos
Media	113.06
Moda	114
Desviación Estándar	13.577
Mínimo	74
Máximo	130

En lo respectivo a la escala de Felicidad de Alarcón (2006) se encuentra que no se realiza una calificación individual de acuerdo a sus dimensiones (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir), si no que se hace de una manera global mediante la puntuación obtenida de cada una de las dimensiones. Los puntajes para conocer el

nivel de felicidad están clasificados de la siguiente manera: muy baja (27 a 87 puntos), baja (88 a 95 puntos), media (96 a 110 puntos), alta (111 a 118 puntos) y muy alta (119 a 135 puntos), de acuerdo a esta clasificación y a los resultados obtenidos por medio de la presente investigación se podrá conocer sobre el nivel de felicidad en el cual se encuentra la población participante.

Ahora bien, de acuerdo a los resultados obtenidos por el presente estudio, se encuentra que el nivel de felicidad en los docentes están en un rango desde muy baja (mínimo de 74) hasta muy alta (máximo 130); siendo el nivel de felicidad muy baja poco significativo, puesto que la mayoría de la población docente puntúa alta felicidad con un total de diez (10) participantes, y muy alta con un total de once (11) participantes; cabe aclarar que la media de la población se encuentra en 114 como indicador de un nivel de alta felicidad.

En la siguiente tabla se puede evidenciar la calificación de los puntajes para conocer el nivel de felicidad total de la población participante del estudio:

Tabla 24
Calificación de Felicidad

Puntaje		Calificación	Porcentaje
27-87	2	Muy baja	6%
88-95	1	Baja	3%
96-110	7	Media	23%
111-118	10	Alta	32.5%
119-135	11	Muy Alta	35.5%

Mediante la tabla Nro. 24, se puede observar que un 35.5% de la población se encuentra en un nivel muy alto de felicidad, seguido por un 32.5% con un nivel alto de felicidad; 7 personas se

encuentran en un nivel medio con un 23%, una sola en nivel bajo, correspondiente al 3% y por último, con un nivel muy bajo en felicidad el 6% que corresponde a dos personas.

Tabla 25
Estadísticos generales Felicidad

	Sentido Positivo de la Vida	Satisfacción de la Vida	Realización Personal	Alegría de Vivir
Media	44.39	25.23	22.19	21.26
Moda	50	26 ^a	23 ^a	23
Desviación Estándar	5.500	3.956	2.469	3.396
Mínimo	26	14	15	9
Máximo	50	30	25	25

Mediante de las cuatro (4) dimensiones que evalúa la escala de felicidad, se encontró que en la dimensión de sentido positivo de la vida, este tuvo una media de 44.39, con una moda de 50, con una desviación estándar de 5.500, un mínimo de 26 y un máximo de 50; para la dimensión de satisfacción de la vida, se halló que ésta tuvo una media de 25.23, con una moda de 26, seguido por una desviación estándar de 3.956, un mínimo de 14 y un máximo de 30, de igual manera, la dimensión de realización personal, tuvo una media de 22.19, con una moda de 23, seguido por una desviación estándar de 2.469, con un mínimo de 15 y un máximo de 25; por último, se encuentra la dimensión de alegría de vivir con una media de 21.26, con una moda de 23, seguido por una desviación estándar de 3.396, un mínimo de 9 y un máximo de 25.

Por medio de la tabla Nro. 26 se puede evidenciar el resultado de la correlación de Pearson entre la variable de justicia organizacional y felicidad, en este caso, se presenta cada factor y dimensión en cada una de ellas, lo cual permite dar cuenta de la no existencia de correlación y por lo tanto permite aceptar la hipótesis nula planteada para la presente investigación.

Si bien, se encontraron cifras marcadamente altas que permiten dar cuenta de una relación entre cada uno de los factores para el caso de la variable de justicia organizacional, y en cada una de las dimensiones para el caso de la variable de felicidad.

Tabla 27
Género y Felicidad

		Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
		27-87	88-95	96-110	111-118	119- 135	
Género	Masculino	1	-	2	6	7	16
	Femenino	1	1	5	4	4	15
Total		2	1	7	10	11	31

En la tabla Nro.27, se pueden apreciar los resultados con respecto a la variable socio demográfica de género en relación a la variable de felicidad. Si bien, la mayoría de la población participante se encuentra en niveles altos de felicidad, discriminados por diez (10) en nivel alto de felicidad y once (11) en nivel muy alto de felicidad, siendo mayoría con respecto al total de la muestra; no obstante, se menciona que con respecto a estos niveles el género masculino es quien mayor predominancia tiene en estos, con seis (6) en nivel alto y siete (7) en nivel muy alto, de igual manera cabe resaltar que el género femenino tiene supremacía en los niveles muy baja, baja y media en felicidad. De acuerdo a la Correlación de Pearson, se encontró que estas dos variables manejan un rango de -1.26.

Tabla 28
Edad y Felicidad

		Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
		27-37	38-47	48-57	58-67	68-77	
Edad	24-39	2	-	2	3	4	11
	42-58	-	1	5	7	7	20
Total		2	1	7	10	11	31

A través de la tabla Nro.28, se exponen los resultados relacionados a la variable socio demográfica de edad en relación a la variable de felicidad. Cabe mencionar que en los niveles más altos de felicidad se ubican las personas entre los cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad, contrario a las personas entre los veinticuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad, que de acuerdo a los resultados evidencian niveles muy baja y media de felicidad. De acuerdo a la Correlación de Pearson, se encontró que estas dos variables manejan un rango de .346.

Tabla 29
Estado civil y Felicidad

		Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
		27-87	88-95	96-110	111-118	119- 135	
Estado Civil	Casado	1	1	3	3	4	12
	Separado	-	-	1	3	-	4
	Soltero	1	-	1	1	4	7
	Unión Libre	-	-	2	3	3	8
Total		2	1	7	10	11	31

Por medio de la tabla Nro.29, se presentan los resultados concernientes a la variable socio demográfico de estado civil en relación a la variable de felicidad. Ciertamente se encontró que en los niveles más altos de felicidad se encuentran las personas casadas y solteras, sin embargo, son las personas en este mismo estado civil quienes puntúan el nivel más bajo de felicidad; si bien, los datos no arrojan una correlación significativa entre ambas variables, sin embargo se encuentran datos interesantes como que las personas que se encuentran separadas y en unión libre no puntúan niveles bajos de felicidad, lo que resulta inquietante a la hora de análisis, teniendo en cuenta que estas personas al contrario de las otras de la muestra de la investigación puntúan niveles media, alta y muy alta felicidad.

Tabla 30
Escolaridad y Felicidad

		Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
		27-87	88-95	96-110	111-118	119- 135	
Escolaridad	Especialización	-	-	3	2	5	10
	Maestría	-	-	1	2	2	5
	Universitario	2	1	3	6	4	16
	Total	2	1	7	10	11	31

Por razón de la tabla Nro.30, se enseñan los resultados referentes a la variable socio demográfica de escolaridad en relación a la variable de felicidad. Cabe destacar que a pesar del número de universitarios tan alto que participo en la muestra con relación a los otros dos tipos de nivel de escolaridad, éste, es el que menor puntuación de felicidad presenta, lo que puede asociarse a factores externos e internos con relación a su trabajo que puedan estar influenciando esta puntuación tomando como referente a sus compañeros especialistas y/o magister teniendo en cuenta que estos dos últimos presentan niveles media, alta y muy alta en felicidad. Los participantes que mayor puntuación de felicidad presentan son aquellos con nivel de escolaridad en especialización.

10. Discusión

La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre justicia organizacional y felicidad en docentes de una institución educativa pública en el municipio de Calarcá – Quindío. A continuación, se presentara la discusión sobre los principales hallazgos de este estudio.

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se puede deducir que no existe una relación significativa entre las variables de justicia organizacional y felicidad en la muestra estudiada, por tanto, se confirma la hipótesis nula, dado que sus factores y dimensiones no arrojan datos de correlación que hubiesen permitido relacionar las variables antes mencionadas, sin embargo, si se pudo establecer una relación significativa entre sí mismos para los factores de justicia organizacional y dimensiones de felicidad.

Si bien, cabe mencionar que los resultados de la presente investigación muestran relación con los encontrados en otras investigaciones, como la de Gomes & Okazaki (2014) la cual fue realizada en población docente en el contexto brasileño, que tuvo como uno de sus resultados una percepción positiva con respecto al factor de justicia distributiva; para este mismo la población participante de la investigación dio a conocer cifras altas con respecto a la percepción que tenían de este, lo cual representa que existe una equidad e igualdad de las distribuciones que se asignan tanto en recursos como en resultados a los docentes.

Con relación a este factor de justicia distributiva también se encuentran aportes como los dados por Adams (1963) quien plantea que “el hecho de que los individuos reciban lo que necesitan, es lo que definirán como justo, pero sin duda alguna, una de las reglas comunes es la de equidad entre las personas que integran la organización”, por ende la evaluación de este, implica la comparación entre lo que aporta y obtiene una persona, frente a lo que otros aportan y obtienen, lo que ha podido determinarse en el presente estudio por medio de los resultados obtenidos para el presente factor y los cuales son indicador de equidad con respecto a las prácticas en cuanto a la distribución de incentivos, dinero, reconocimiento, entre otros, que son dados a los docentes de la institución educativa pública..

Por otro lado, tomando como referente el factor de justicia de procedimientos se encontró relación con la investigación de Mladinic & Isla (2002) quienes plantean que “el interés del estudio por este factor de justicia organizacional se basa en que los procedimientos justos están asociados con una serie de resultados organizacionales deseables y por tanto son relevantes para la organización” (p.173), es decir que, la justicia de procedimientos en este caso demuestra la percepción positiva que tienen los docentes con trato a las prácticas imparciales que maneja la organización con respecto a la toma de decisiones, ya que, por el contrario se perciben como oportunas, equitativas, justas y beneficiosas para todos en común.

Así mismo Brockner y Siegel (1996 citados por Vega & Garcia, 2012) encontraron que los procesos y procedimientos verdaderamente justos moderan el impacto de las reacciones negativas que surgen por decisiones que conducen a resultados indeseables, por consiguiente, los

resultados de la presente investigación han permitido definir que los procesos que adelanta la organización son justos, y se definen como imparciales y consistentes, lo cual se relaciona positivamente con reacciones afectivas por parte de los docentes.

Así mismo, a partir de los hallazgos de la presente investigación, se pudo encontrar una relación significativamente alta entre los factores justicia de procedimientos y justicia interaccional con una correlación de Pearson de .897, lo cual apunta a que aquellos profesionales que consideren unas prácticas más justas y equitativas con relación a estos factores de justicia organizacional, cuentan con mayor capacidad de relacionarse con los compañeros de trabajo.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en los factores de justicia organizacional, se tuvo en cuenta la relación de cada uno de estos con las variables sociodemográficas que se estudiaron en el desarrollo de la presente investigación. Si bien, estas relaciones permitieron identificar datos importantes los cuales serán mencionados a continuación.

Con respecto al género se encontró que los masculinos registran mayor participación en los niveles altos de percepción positiva para los factores de justicia organizacional (distributiva, procedimental e interaccional), a diferencia del género femenino que registra participación en los niveles bajo y medio, ya que según Hernández et al., (2015) “los hombres perciben una justicia más positiva y esto se debe a que tienen menores limitantes para relacionarse con sus compañeros de trabajo”.

En lo concerniente a la variable de edad, se halló que los adultos entre cuarenta y dos (42) y cincuenta y ocho (58) años de edad tienen mayor participación en los registros de los niveles altos de este factor de justicia, por lo tanto, se entiende que las personas en estas edades son aquellos que mayor percepción tienen de justicia distributiva, lo que apoya a (Hernández et al., 2015) quienes mencionan que

La justicia distributiva más positiva se da en adultos; lo cual se puede relacionar y con el nivel de sueldo percibido, la carga horaria y el horario de trabajo, que en ocasiones es distribuido con base al nivel de conocimiento con el que cuentan;

Contrario a lo anterior, en los otros factores (procedimental e interaccional) se encontró que los adultos entre veinticuatro (24) y treinta y nueve (39) años de edad se ubican en un nivel medio, alto y muy alto de percepción de justicia organizacional, lo que podría entenderse positivo para la organización teniendo en cuenta que la percepción de equidad en la toma de decisiones y/o asignación de recursos en la misma se da de forma equitativa, así como la percepción de un trato amable, digno y respetuoso por parte de los directivos que integran la institución educativa.

Los resultados relacionados anteriormente sobre justicia organizacional apoyan a Moorman (1991) quien hace mención a que “la relación entre participación y satisfacción laboral está influenciada de forma significativa por la percepción que tienen las personas de estar recibiendo un trato equitativo en el proceso de toma de decisiones y esto es definido como justicia

distributiva, dándose además la circunstancia de que los sistemas participativos hacen más crítica la importancia de la percepción de justicia organizacional” (p.100).

De esta manera, la investigación también permitió identificar que las personas solteras tienen registros de ubicarse en los niveles más altos de justicia distributiva, así mismo, se encontró que las personas casadas no registran niveles bajos en cuanto a la percepción de este factor de justicia.

Finalmente con respecto a la variable de justicia organizacional se halló que las personas con nivel escolar de especialización y universitario son aquellos que mayor percepción positiva tienen de distribución y procedimientos, por lo tanto este resultado permite contrarrestar a Hernández et al., (2015) quienes encontraron que el nivel de escolaridad se puede relacionar estos factores de justicia organizacional ya que “los académicos tienen un interés particular por llevar a cabo cada uno de los procedimientos definidos en los planes y programas de estudio para el cumplimiento de los objetivos curriculares”.

De otro lado, la felicidad ha sido un tema de numerables estudios y que se ha tratado en diferentes poblaciones; la gran mayoría de las investigaciones se han centrado en población adolescente y adultez temprana, la mayor parte estudiantes universitarios. Además se han encontrado investigaciones donde estudian la felicidad en personas de entre 20 a 70 años y donde se observan variables sociodemográficas como estado civil y género al igual que la presente investigación.

Aunque las variables no se relacionan, no quiere decir que se presenten percepciones de justicia y equidad bajas en las prácticas organizacionales, o docentes con una baja felicidad en el entorno laboral; por el contrario ambas arrojaron una puntuación alta en sus respectivos factores y dimensiones, siendo esto importante para la institución donde se resalta un destacado proceso con el personal.

Como lo demuestran los resultados obtenidos, la felicidad en la población con que se trabajó se da de manera independiente y no guarda una relación significativa con sus procesos o actividades laborales; esto ya que de acuerdo a la revisión de la literatura el concepto de felicidad se presenta en las personas por medio de sus sentimientos y satisfacción propia, así como de la visión personal de sus vidas.

En una investigación que hace parte de los antecedentes, y la cual se enfoca en cómo se da la felicidad en las empresas, se encuentra que autores como lo son Baker, Greenberg y Hemingway (2006) definen que una organización feliz es aquella donde cada una de las personas que integran esa organización poseen fortalezas únicas, donde trabajan en equipo para un beneficio en común, y donde también enfrentan retos que proporcionan experiencias positivas en las personas.

De allí, se recalcan los aportes que brinda la investigación, dando un pequeño acercamiento al conocer que aspectos como la felicidad, no se encuentra en relación con lo que se percibe por parte del personal, sino de los propios principios y fortalezas que tienen las personas, siendo esto una variable más dependiente y personal.

Lo anterior resulta importante puesto que la felicidad del personal no se ve afectada por aspectos laborales como la socialización con sus directivos, con sus pares, las horas y cargas de trabajo sino que al presentarse de una manera más individual y de la persona misma, la organización no se verá con aspectos negativos en cuanto a su cultura.

De acuerdo con los resultados, se observa que el 68% de la población se encuentra en un estado de satisfacción, con lo que se llega al planteamiento de que se encuentran libres de estados depresivos, con sentimientos positivos ante la vida y hacia ellos mismos, con un ideal casi que satisfactorio en sus vidas, además de ser personas tranquilas emocionalmente y autosuficientes; son personas que se sienten generalmente bien (Alarcon, 2006).

Con respecto al género, se encuentra similitud con una de las investigaciones de (Alarcón, 2007) “investigaciones sobre la psicología de la felicidad”, donde en una de ellas se buscó relaciones entre la felicidad, género, edad y estado civil. Allí, los resultados indicaron que “el género es una variable no determinante de la felicidad, o para decirlo en otros términos, hombres y mujeres pueden ser igualmente felices” (Alarcón, 2007, p. 9). Al igual que en la presente investigación, no se encontró una influencia marcada entre el género (masculino y femenino), por lo tanto no se puede decir que un género es mucho más feliz que el otro de manera general, sino más bien, que la felicidad puede influir en las personas de acuerdo a factores culturales y sociales.

La razón de lo antes dicho, es en gran parte los estereotipos en cuanto al sexo, donde aún se evidencia una tendencia machista en contextos latinoamericanos donde la cultura asigna roles a hombres y mujeres. Aunque no se encuentra esta diferencia en géneros es un factor de importancia y que puede afectar la felicidad de las personas. También, la felicidad puede tener influencia de los diferentes grupos sociales en los que se mueven las personas, de los pasatiempos, de las relaciones familiares, etc.

Por otro lado, también guarda relación con la variable sociodemográfica de edad, donde se expone que las personas mayores presentan niveles altos de felicidad que las más jóvenes. En la investigación se encuentra que catorce (14) personas que se encuentran entre 42 y 58 años puntuaron altos niveles de felicidad. En otra investigación realizada por Mroczek y Kolarz (1998) “informan que las personas de mayor edad se sienten más felices, especialmente las personas casadas” (citado en Alarcón, 2007, p. 10). Aquí también se puede observar la gran relación con el estado civil donde los casados obtuvieron los niveles más altos de felicidad.

Desde un punto de vista de la psicología positiva, se trabaja el aspecto de bienestar subjetivo desde la felicidad de los seres humanos; si bien, es importante realizar este tipo de investigaciones en más espacios de la docencia puesto que la gran mayoría de estudios se centran en que dicha población poseen altos niveles de estrés, depresión, entre otras, debido a su saturada vida laboral, dejando de un lado factores positivos, no patológicos y de los cuales se pueden evidenciar grandes potenciales en la vida laboral de las personas que pueden llevar un gran aporte a la psicología del trabajo.

En este caso, con docentes que trabajan en jornada única, se llegaría a pensar que su justicia organizacional y su felicidad sería negativa o muy baja debido al tiempo y los diferentes procesos académicos que deben de desarrollar; pero por el contrario se encuentra que la gran mayoría son personas con un alto nivel de felicidad y con una promediada percepción ante los métodos o técnicas de la institución.

Así mismo, desde aspectos de la psicología organizacional como tal, donde uno de sus principales objetivos es poder dar una mirada de lo que aporta una organización y/o institución a los individuos; se afirma que se logra una influencia aunque no muy marcada, sobre procesos de comportamientos, sentimientos y pensamientos en el sentido de lo que algunos logran percibir y ver como equitativo o no, así como también lograr un estado de tranquilidad y realización con ellos mismos, lo que resulta indispensable para sus diferentes actividades laborales de las personas y como los destacados procesos organizacionales que se llevan a cabo en diferentes lugares.

Finalmente se ha entendido que en la presente investigación no se encontró una relación entre las variables de estudio, toda vez que, de acuerdo a la revisión teórica de estas, se encontró que para la justicia organizacional el instrumento de medición estaba enfocado a aspectos netamente laborales donde la persona guardaba cierta relación con sus pares y/o directivos, contrario a la escala de felicidad, la cual estaba orientada a factores personales, teniendo en cuenta, que según el autor este se considera un factor intrínseco e inherente a la persona.

11. Conclusiones

Los resultados encontrados en la presente investigación permiten indicar que no existe relación entre las variables de justicia organizacional y felicidad; es importante mencionar que los datos obtenidos permitieron identificar la similitud que tienen ambas variables en la forma en que los docentes perciben la justicia en la institución educativa pública a la cual pertenecen y como ésta se manifiesta tanto en el plano de las actitudes como en el de las conductas laborales, lo cual cobra una gran relevancia, ya que según la investigación, esta presenta una relación directa no solo con las dimensiones de felicidad, sino también con el desempeño laboral y el desarrollo general de la organización.

En general, no se identificaron asociaciones significativamente negativas entre las variables, así como tampoco una muestra de influencia de una variable sobre la otra, sin embargo el estudio permite consignar un nivel alto de percepción de justicia organizacional, así como niveles altos de felicidad, los cuales fueron encontrados y relacionados en la presente investigación.

Lo anterior reconoce los esfuerzos de la institución educativa por promover un clima laboral favorable con relación a estas variables, tanto a nivel individual como en aquel nivel interpersonal y organizacional, que si bien, contribuyen a la satisfacción y motivación laboral, lo cual se ve reflejado en su desempeño, productividad y exaltación laboral.

En cuanto a la variable de justicia organizacional, se logró identificar que esta variable es un predictor significativo de la felicidad con relación al trabajo; característicamente la justicia distributiva y de procedimientos fueron los factores que mayor puntuación mínima tuvieron en la calificación de la escala, y fue, la justicia interaccional que por el contrario obtuvo una menor puntuación mínima, para lo cual, se pueden proponer estrategias de intervención que permitan fomentar la percepción positiva de este factor, las cuales acceden a que claramente se conozcan problemáticas –si es que existen- y se generen soluciones concretamente con este factor; sin embargo pese a estos resultados, no se identificó una relación negativa entre justicia interaccional y felicidad, lo que indica que aunque existan personas que perciban una baja justicia interaccional, prevalecen altos niveles de felicidad en el trabajo en docentes participantes en la muestra de esta investigación.

Si bien, en la presente investigación se mencionó reiteradamente la importancia de la justicia organizacional, teniendo en cuenta que esta variable corresponde a “aquel conjunto de decisiones y prácticas organizacionales percibidas como inequitativas e injustas”, las cuales pueden provocar múltiples sentimientos, emociones, reacciones y resultados negativos de parte de los trabajadores hacia su trabajo, superiores y compañeros y hacia la organización misma. La institución educativa ha ahondado en el desarrollo de nuevas prácticas y acciones más equitativas y justas, a fin que la satisfacción y motivación laboral no se vean disminuidas y por lo tanto no afecten la productividad y desempeño de las personas que la integran.

De esta forma la contribución más importante de este estudio es la identificación de la relación entre las variables de justicia organizacional y felicidad, que si bien, aunque no se encontró una relación significativa entre estas, si se encontraron hallazgos importantes y altos con respecto a la percepción positiva y niveles altos en cada una de estas.

Cabe mencionar que la evidencia de estos hallazgos constituyen un aporte significativo para la construcción de nuevos paradigmas con relación a la gestión humana, los cuales se pueden traducir en procesos más justos y equitativos, que permitan crear percepciones y juicios positivos sobre la organización, logrando la convicción de una calidad en su desempeño, posibilitando mejorar su calidad de vida, y por lo tanto refiriéndose la felicidad con relación a su trabajo y sus roles desempeñados en el cargo.

Finalmente, el presente estudio concluye que la investigación de variables relacionadas con el ámbito laboral desde la psicología organizacional partiendo de un enfoque positivista, permite elaborar tendencias relacionadas con la gestión humana que favorezcan la estabilidad y el desarrollo humano, así como conducir a brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores y por ende a la organización misma; por lo tanto, estas tendencias permiten trabajar con base a los potenciales, capacidades, sentimientos y emociones de las personas que integran la organización, generando un valor agregado y aspecto diferenciador de otras organizaciones y docentes.

Siendo así, entonces, cabe resaltar la favorabilidad de investigaciones que profundicen en el estudio de variables como son la justicia organizacional y la felicidad en docentes, toda vez que su papel en la sociedad es trascendente. De esta manera se busca dar una mayor cabida al aspecto de la gestión humana, ya que esta no solo ofrece la posibilidad de encontrar a la persona que está inmersa en la organización, sino, generar estrategias que diferencie a la organización y por ende tenga trabajadores más productivos y competitivos, con mayor percepción positiva de justicia organizacional y siendo más felices.

En conclusión el estudio de la justicia organizacional y la felicidad, reviste interés para la psicología organizacional, ya que esta permite caracterizar las actitudes de los trabajadores especialmente en un ámbito como es la docencia.

12. Recomendaciones

Se recomienda continuar investigando sobre la justicia organizacional con la finalidad de identificar lo que los docentes perciben de justo e injusto en la organización la cual pertenecen, ya que con base a ésta, los trabajadores podrían mantener actitudes positivas frente a su trabajo, y frente a la organización en general, todo esto, con el fin de crear y proponer estrategias que mejoren los niveles de percepción con relación a la justicia.

Es pertinente recomendar que futuras investigaciones deben enfocarse al estudio del efecto que tiene la justicia organizacional en otras variables importantes tomando como referencia un enfoque positivo desde la gestión humana; tales variables podrían ser el compromiso organizacional, el desempeño laboral, y en general, con la productividad de docentes de instituciones educativas públicas, así como muestras de docentes de tiempo parcial y también docentes de instituciones del sector privado.

Es recomendable que las investigaciones acerca de la justicia organizacional continúen desarrollándose en Colombia principalmente en el departamento del Quindío, teniendo en cuenta los efectos que puede llegar a provocar en variables como la felicidad, la satisfacción laboral, el desempeño, la motivación, la productividad, el rendimiento, entre otras.

A nivel organizacional, se recomienda continuar con las prácticas de gestión humana que vienen teniendo hasta el momento y que han permitido crear y fomentar una percepción positiva

de justicia organizacional, así como altos niveles de felicidad en la mayoría de su población docente; el resultado del presente estudio no solamente favorece a la organización sino también a sus trabajadores, teniendo en cuenta que es un claro indicador con relación a su percepción de equidad y felicidad laboral.

Así mismo, es importante mencionar que se recomienda realizar un fortalecimiento organizacional en general que permita incluir a todos los docentes en prácticas de gestión humana que asienten a aumentar esa favorabilidad y percepción en pro de una mayor productividad y satisfacción laboral no solo en el trabajador sino también en la organización.

13. Referencias bibliográficas

- Alarcon, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad . Colombia: Interamerican journal of psychology.
- Alarcón, R. (2007). Investigaciones sobre psicología de felicidad . *COLAEPSI*.
- Álvarez, J. A. (2013). Comunicación positiva: La comunicación organizacional al servicio de la felicidad. *Revista de comunicación Vivat Academia* .
- Arbelaez, L., & Bolivar, A. (Noviembre de 2015). Relación entre la felicidad subjetiva y el desempeño laboral de los empleados de gasauto del café de la ciudad de armenia-quindío, durante el año 2015. Armenia, Quindio, Colombia.
- Arboleda, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. Area Albertinator, Psicología Organizacional. (06 de Junio de 2008). *Clima laboral, los recursos humanos en la empresa*. Obtenido de <https://albertinator.wordpress.com/2008/06/06/tesis-clima-laboral-los-recursos-humanos-en-la-empresa/>
- Aristóteles. (S.f). *Moral a Nicómaco, Libro primero, IV (Biblioteca Filosofica. Obras filosóficas de Aristóteles. Volumen I. Traducción: Patricio de Azcárate)*. Obtenido de <http://www.ettoredebabel.com/HistoriadelaFilosofia/FilosofiaGriega/Aristoteles/Felicidad.htm>
- Casal, M., & Mateu, L. (2003). *Tipos de muestreo. Rev. Epidem. Med. Prev I*. Obtenido de <http://www.ettoredebabel.com/HistoriadelaFilosofia/FilosofiaGriega/Aristoteles/Felicidad.htm>
- Cole, B., Walter, L., & Holt, C. (2010). *Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. Journal of management studies*.

- Contreras, J., & Esguerra, M. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Diversitas.
- Cruz, M. (s.f). El concepto de la felicidad en la ilustracion.
- Delgado, H., & Garcia, J. (s.f). *Relacion entre capital psicologico, justicia organizacional y estres laboral*.
- Durschke, J. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*.
- Dzul, M. (s.f). *Aplicación básica de los métodos científicos. Diseño no experimental*. Obtenido de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Forbez, R. (2013). *La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional*. Recuperado el 26 de Junio de 2016, de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Gomez, G. (2006). *Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza*. Madrid, España: Praxis.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5a Edición. McGraw-Hill.
- Hernandez, J., & Landero, M. (2014). Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva (SHS) y su relacion con el estrés, la salud percibida y el apoyo social en pacientes con cáncer de mama.

- Hernandez, K., Martinez, J., Martinez, E., Castillo, I., & Corichi, C. (2015). Justicia organizacional y su relación con el personal docente e una institución de educación superior. *Global journal of management and business research*.
- Hurtado, M. L. (2014 йил Enero). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogota. Bogotá D.C, Colombia.
- Manrique, J. (2009). La anomia como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizacional y el uso negligente de internet en el trabajo.
- Ministerio de la Protección Social. (Septiembre de 2006). Obtenido de Ley 1090:
http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF
- Ministerio de la salud. (4 de Octubre de 1993). *Resolucion Nro. 008430 de 1993*. Obtenido de https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Res__8430_1993_-_Salud.pdf
- Mladinic, L., & Isla, T. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhe*.
- Moyano, K., & Ramos, E. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Revista de humanidades y ciencias sociales*, 184-200.
- Muñiz, J. A., & Álvarez, A. (2013). Comunicación positiva: La comunicación organizacional al servicio de la felicidad . *Revista de comunicación Vivat academia* .

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral.

Psicología y salud.

Ozgan, J. (2011). The relationships between organizational justice, confidence, commitment and evaluating manager and the perceptions of conflict management at the context of organizational behavior. *Educational Sciences: Theory and practice*.

Patlan, J., Herrera, R., Martinez, E., & Hernandez, R. (26 de Junio de 2013). *Scielo*. Obtenido de Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Iehoff y Moorman en población Mexicana: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422014000200005&script=sci_arttext

Pautas éticas internacionales. (2002). *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos*. Obtenido de http://www.ub.edu/rceue/archivos/Pautas_Eticas_Internac.pdf

Rodriguez, L., & Sanz, M. (2011). *La felicidad en el trabajo*. Obtenido de <http://www.investigacionyciencia.es/files/7481.pdf>

Rodriguez, L., Martinez, E., & Salanova, J. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora.

Salas, J., Alegre, L., & Fernandez, S. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: Un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. Madrid.

Sarrio, M., & Barbera, H. (1997). Equidad, justicia y motivación humana. *Revista de historia de la psicología*, 355-366.

- Topa, J., Moriano, K., & Morales, S. (2009). Las reacciones de terceras partes ante la injusticia organizacional. *International journal of psychology and psychological therapy*.
- Topa, J., Palaci, C., & Morales, S. (2006). *Efactor moderador de la identificación grupal en las relaciones entre la justicia organizacional y el cansancio emocional de los empleados*.
- Tziner, A., & Sharoni, M. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, If at all?
- Tziner, A., & Sharoni, M. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress and work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non western culture.
- Vamoonde, L. (2009). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional. *Tesis de doctorado. Facultad de Psicología*.
- Villa, H. (2015). Justicia organizacional en el poder judicial chileno: Interes y desafíos en su analisis. Chile.
- Zubiria, K. (2007). *Psicología en la felicidad, fundamentos de la psicología positiva*. Bogota, D.C: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera.

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Justicia Organizacional [Escala de JO](#)

Anexo 2. Escala de Felicidad [Escala de Felicidad](#)

Anexo 3. Consentimiento informado