



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral en
trabajadores de Instituciones Educativas de San Juan de
Lurigancho**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Vergaray Matos, Lisbeth Magaly (ORCID: 0000-0002-2708-0747)

Villajuan Mamani, Leslie Estefanny (ORCID: 0000-0001-6062-0277)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a nuestros padres por el apoyo incondicional en toda nuestra carrera profesional.

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios por permitirnos lograr nuestras metas a pesar de las circunstancias de la vida que nos han sucedido así mismo a nuestras familias por impulsarnos a salir adelante día a día y por fin logramos nuestra meta.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III.METODOLOGÍA	6
2.1 Tipo y diseño de investigación	6
2.2 Variables y Operacionalización	7
2.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	8
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
2.5. Procedimientos	11
2.6. Método de análisis de datos	11
2.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN.....	16
VI. CONCLUSIONES	17
VII. RECOMENDACIONES.....	18
REFERENCIAS	19
ANEXOS	25

Índice de tablas

Tabla 1	Datos demográficos según sexo y edad	8
Tabla 2	Análisis descriptivos de las variables.....	12
Tabla 3	Prueba de Normalidad de las variables	12
Tabla 4	Correlación de las variables justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral	13
Tabla 5	Correlación entre Justicia Organizacional y las dimensiones de Felicidad .	14
Tabla 6	Correlación entre Justicia Organizacional y las dimensiones de Desempeño Laboral	14
Tabla 7	Correlación entre Felicidad y las dimensiones de Desempeño laboral	15

Resumen

En esta investigación tiene como título “Justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho” tiene como objetivo encontrar la relación en Justicia Organizacional, Felicidad y el desempeño Laboral. Con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 250 colaboradores de centros educativos en S.J.L de sexo masculino (114) y femenino (136) entre las edades de 20 a 62 años. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de Justicia organizacional cuyo autor es Niehoff y Moorman (1933); la escala de felicidad el autor es Reynaldo Alarcón (2006) y el cuestionario de desempeño laboral adaptado por Yabar Bornaz Kathya (2016). Obteniendo como resultados la existencia de correlación entre las variables por presentar una $p < 0.05$, concluyendo que la Justicia organizacional con felicidad ($r = .355$) con el tamaño de efecto medio de $r^2 = .13$; en justicia organización con desempeño ($r = .566$) con el tamaño del efecto grande de $r^2 = .32$, por último felicidad con desempeño ($r = .22$) con el tamaño del efecto medio de $r^2 = .22$.

Palabras claves: Justicia Organizacional, Felicidad y el desempeño Laboral

Abstract

This research is entitled "Organizational justice, happiness and job performance in workers of Educational Institutions of San Juan de Lurigancho" aims to find the relationship in Organizational Justice, Happiness and Labor performance. With a non-experimental correlational cross-sectional design. Ours consisted of 250 collaborators of educational centers in S.J.L of male (114) and female (136) between the ages of 20 to 62 years. The instruments that were used were the scale of organizational justice whose author is Niehoff and moorman (1933); the author's scale of happiness is Reynaldo Alarcón (2006) and the work performance questionnaire adapted by Yabar Bornaz Kathya (2016). Obtaining as a result the existence of a correlation between the variables for presenting a $p < 0.05$, concluding that Organizational Justice with happiness ($r = .355$) with the average effect size of $r^2 = .13$; in justice organization with performance ($r = .566$) with the size of the large effect of $r^2 = .32$, finally happiness with performance ($r = .22$) with the size of the average effect of $r^2 = .22$.

Keywords: Organizational Justice, Happiness and Labor performance

I. INTRODUCCIÓN

Estar a gusto en tu centro de trabajo es fundamental para la salud mental en los seres humanos, así mismo si los colaboradores experimentan felicidad estarán más comprometidos con su responsabilidad laboral, por ende, laboran de manera eficiente en el área designada (Alarcón, 2006).

Por Judge, A y Colquitt, J. (2004) en Estados Unidos realizaron una investigación con 174 trabajadores de las identidades públicas, como la justicia laboral tiene relación con el estrés, donde el 70% indicaron que cuando no se respeta sus horarios de salidas, ni le proporcionan sus vacaciones a las fechas asignada le generan un cansancio y estrés en el proceso rutinario laboral, por otro lado el 45% cuando no respetar sus ideas y opiniones le proporcionan cansancio dando pase a estresarse por estar solo recibiendo órdenes, donde los trabajadores en el transcurso de la fecha solo duran 1 año en el centro que laboran , también Mónica y Carlos (2014) en Colombia realizaron un estudio de percepción de la justicia organizacional con 80 empleados de sector público, obteniendo los siguientes resultados indicando que la justicia procedimental que comparten sus ideas con libertad donde 70 personas indicaron que es importante para llevar una equidad entre los compañeros y distributiva que es la parte económica por el trabajo bien realizado donde el 79 personas refirieron que es la forma correcta de lograr motivar al personas con un sueldo correcto al trabajo, por otro lado en Ecuador realizó una investigación sobre justicia organizacional; Hidrovo y Naranjo (2016), indicando que los docentes de ecuador el 34% mira la justicia como un aspecto de importancia entre la interacción del jefe con el trabajador para una buena clima laboral; el 17% le influye en su forma de tratar sus compañeros; teniendo como consecuencia un clima laboral acto para desempeñar el aumento de la productividad.

Si se afirma que la justicia organizacional en el desarrollo del proceso los trabajadores se experimentará la felicidad de los colaboradores, la productividad se incrementa a un 31%. Por el cual, se requiere la mejora en la salud de sus colaboradores en un 21%. Por lo Contrario, en lo que podamos pensar, la felicidad hacia los colaboradores no seda únicamente hacia un tema monetario. Asimismo, los colaboradores les permiten lograr un balance en los aspectos laborales y

personales. (Radio Programas del Perú, 2017), por eso la justicia organizacional es importante a remarcar en toda la institución, que existe entre el empleado con el empleador sujeto hacia la misma condición jurídico, resaltando en el tiempo determinado de dicho derecho, o variable haciendo hincapié en la percepción cuyos trabajadores conocen y muestran a través de qué tan justo o injusto son en una empresa (Colquitt, 2001).

II. MARCO TEÓRICO

Greenberg (2011) menciona que justicia organizacional está enfocada a partir de investigaciones aplicadas en ambientes organizacionales, basándose en el individuo contribuye a la inter comunicación; hacia el ámbito social en diversos sucesos siendo justo e injusto; en donde los trabajadores reciben por la organización en que realizan sus trabajos en el cual se le asigne por ser un trabajo cumplido y responsable obtendrá una remuneración por sus éxitos (Colquitt, 2001)

Niehoff y Moorman (1993) en dicha prueba de “justicia organizacional” menciona tres dimensiones: como la Justicia distributiva en el salario del horario de trabajo, hacia el cargo laboral, como el segundo punto hacia la Justicia de procedimental se da hacia la decisión laboral incluyendo procesos que asegura los detalles precisos, el tercero es la justicia de interaccional dándose hacia el escalón que vayan avanzando hacia sus se va considerando pertinente a sus decisiones.

Sobre el término de felicidad Alarcón nos dice (2009) alude la palabra pleno, duradero, en como el individuo se desarrolla de forma subjetiva tras un suceso ocurrido en un contexto de la vida diaria, existiendo modelos como: sentido positivo hacia la vida, satisfacción en la vida, realización personal, alegría de vivir, también indica que conlleva los siguientes indicadores: a) sentimientos de satisfacción que se suscita en el individuo; b) es el estado en la conducta del individuo; c) felicidad se da en la tenencia en un bien común, d) teniendo bien o bienes se da hacia la alegría se da a través de diversidad como: (material, ético, estética, psicológica, creencias, sociedad, etc.).

En el variable de desempeño laboral Ríos (2010) lo define como los cumplimientos de sus funciones con factores asociados al propio sujeto con diferentes niveles como la asistencia, trabajo en equipo, productividad, respeto y

puntualidad, calidad en el trabajo y trabajo bajo presión, también Flores (2008) interpreta en el conocer ; las habilidades y aptitudes del ser humano puede mostrar en su centro de trabajo, por otro lado Yabar (2016 citado por Robbins y Coulter 2010) refiere la disposición para trabajar arduamente en una labor, donde los empleadores más competentes logran un buen desempeño ; existiendo dimensiones de desempeño laboral se dividen en: La satisfacción de la empresa teniendo compensaciones y beneficios mencionando se percibió como justo que los colaboradores se sientan a gusto consigo mismos; trabajo en equipo definiendo que los individuos interactúen independiente y equilibradas para trazarse metas ; siendo la comunicación un medio incorporado; permite el desarrollo de sus integrantes, funciones esenciales la evaluar; informar, tener metas, toma de decisión y materia prima.

Hidrovo y Naranjo (2016) realizó un estudio con las variables de la Justicia Organizacional y la nivelación de Compromiso Organizacional; en los profesores de PUCE matriz Quito, donde la muestra fue de 291, teniendo como resultado la semejanza positiva y siendo significativa 0,01, de los rangos de justicia Distributiva y el compromiso Organizacional como : afectiva y continuas; también Bermúdez (2015) ejecutó una investigación en la habilidad directiva como desempeño laboral , docente en estudio básica de nivel primaria en el país de Venezuela basada con 62 individuos , 7 directivos y 55 profesores con un resultado obteniendo un coeficiente 0,782 a nivel de 0.01 bilateral, teniéndola relación positiva alta y de estadística

Otro lugar Hurtado (2014) realizó una investigación con las variables justicia Organizacional, satisfacción Laboral y compromiso organizacional en profesores en la universidad de Bogotá estuvo conformada por 110 docentes, obteniendo correlaciones significativas $p < 0.01$ comparando los cuatro factores de justicia con las otras dimensiones.

Es nuestra realidad Fuentes (2018) realizó una investigación con las variables de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores en la Unidad de Gestión E. Siendo la muestra fue de 60, donde los resultados estadísticos fueron la existe correlación p., significativa en compromiso O. Y desempeño L. ($R_s = 0.367$), correlación positiva y significativa en el compromiso

A. y desempeño L. ($R_s = 0.357$), por otro lado, Rojas (2017) utilizó las variables de felicidad y compromiso O. en la I.E Everardo Zapata Santillana con una muestra de 16 sujetos, como resultado una significativa ($p < 01$) donde la correlación en compromiso O. y sentido positivo de la vida es de 0,445; por último Sandoval (2015) utilizó las variables de satisfacción laboral y desempeño docente de la Unidad de Gestión donde la muestra fue dirigida a 160 profesores de secundaria. Se hallaron que existe una correlación alta entre los constructos, se obtuvo de significancia de Rho de Spearman $=0.90$.

Para la variable de justicia organizacional tiene como principio en el desarrollo del enfoque cognitivo – evolutivo, por el proceso de adaptación orientado hacia el equilibrio en los conflictos de interacción entre el organismo y el ambiente es el motor para reorganizarse en lo social, por el pensamiento hacia lo moral y correcto; donde se generó la teoría de la equidad de Adams (1963) los colaboradores de una compañía instituyen juicios comparativos hacia su contribución laboral siendo cuantitativa y cualitativa (competencia, aportaciones, modelo de formación, en otros) y por parte del empleo (peculio, reconocimiento, condición de trabajo, etc.). Así mismo una persona puede indicar entre muchas tácticas para disminuir las emociones diferentes y eligiendo cuales pueden ser los siguientes; cambiar su rendimiento, cambiar sus recompensas, cambiar sus pensamientos, cambiar el entorno laboral, involucrar a otras personas y modificando la estructura de similitud, Greenberg (1987) indica que esta teoría se basa hacia estados de sentimientos hacia la justicia D. en cual el sujeto se compara, con sus demás compañeros (igualdad hacia el trabajo), (igualdad en la institución), (igualdad en el puesto), en que compartan modelos similares (igualdad de cohortes)

Alesso (2008) remarcando el estudio de la felicidad desde los tiempos de Aristóteles y Filón, donde hablaban de felicidad como un estado de la personas un corto periodo de tiempo; reafirmando esta idea filosófica Alarcón (2006) estos filósofos griegos lo define como estado afectivo que genera satisfacción completa experimentando el individuo para así poseer un bien deseado de manera favorable con los diferentes estados de sentimiento, conducta, posesión y bienes obtenidos; armando por dos principios que contribuye a la felicidad que es el bienestar

subjetiva; con un sustento el enfoque Gestalt con su modelo de forma y configuración se pone énfasis a la totalidad del hombre, como el junto del ambiente y sus deseos internos que serán autorregulados por los procesos orgánicos; donde expresara sentimientos agradables de forma cognitivos y orgánicos , para completar al ambiente o situación que le estimula placer (Barragán, 2012)

Diener (1994) es la evaluación que realiza las personas con su vida por medio del procedimiento cognitivo y afectivo, recuperando recuerdos para poder vivirlos en el presente; ahora la Buena vida Seligman (2002) lo indica como que para la felicidad se necesita ciertas características positivas (amor, sacrificio, ayuda, ser un buena persona, espiritualidad, liderazgo, Gusto estético, conocimiento, ética, creatividad, juego, bienestar, coraje, mentalidad, individualidad, autorregulación y sabiduría), lo que permite organizarse en su entorno y disfrutar con las personas de su alrededor que tiene sus virtuales.

Para explicar con fundamentos teóricos el desempeño laboral Palaci (2005) indica que se procedió a desarrollar con el enfoque conductual donde la persona genera episodios conductuales en determinados periodos de tiempo contribuyendo una tarea eficiente, para que logre obtener una recompensa que sume en su aspecto emocional, personal o social, donde las fuerzas externas tienen que estimular a la persona para desarrollar conductas apropiadas; generando el desarrollo de la teoría de McClelland (1989) indica que existe 3 dimensiones que explica los aspectos motivacionales de la conducta que causantes por elementos de la cultura que se vive como la familia , iglesias , sociedad, gobierno , donde las necesidades son las siguientes; la necesidad de logro que impulsa para lograr sus objetivos por las normas, el segundo la necesidad del poder entendida como el deseo de los individuos de ser superiores a otros, y por último la necesidad de afiliación el deseo de ser aceptados por los demás; deforman la idea Murray (1992) indica que estos factores son los principales aspectos de la personalidad motiva al deseo de satisfacer sus necesidades.

Para justificar la metodología teórica los resultados obtenidos pueden generar intereses sobre la variable, valiéndose de antecedente para próximos investigaciones; la justificación social hace relevancia a los beneficiados la población estudiantil; en el contenido práctico permitiendo la autorización en la

institución llegando a valorar el resultado evidenciados en el estudio para luego efectuar estrategias formativas y educativas, tales como prevención y promoción finalmente la visión metodológico, puesto que los resultados partirán nuevas perspectivas sobre la temática del estudio desarrollando el conocimiento psicológico científico permitiendo medir la problemática por medio de las pruebas aplicadas, teniendo una adaptabilidad a la realidad peruana tanto en validez y confiabilidad, permitiendo estudiar dicha problemática en otros contextos sociales.

El siguiente estudio aportará en realizar un estudio correlacional con las tres variables de Justicia organizacional, Felicidad y Desempeño laboral donde será el primer estudio realizado en dicha población y las variables, el estudio se realizará con sus dimensiones logran un aporta minucioso.

En la presente investigación se presenta el objetivo general es identificar la relación en Justicia Organizacional , Felicidad y el desempeño Laboral así mismo en los objetivos específicos son identificar la relación en justicia organizacional y las dimensiones de felicidad, identificar la relación entre justicia organizacional y las dimensiones de desempeño laboral, identificar la relación entre felicidad y las dimensiones de desempeño laboral, donde nos planteamos ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional, felicidad y el desempeño laboral entre los trabajadores de Instituciones Educativas del distrito de San Juan de Lurigancho?, por termina las hipótesis son en la presente investigación se mencionará una hipótesis general existe relación entre la justicia organizacional, felicidad y el desempeño laboral; en las hipótesis específicas siendo las siguientes existe relación entre justicia organizacional y las dimensiones de felicidad, existe relación entre la justicia organizacional y las dimensiones de desempeño laboral, existe relación entre felicidad y las dimensiones de desempeño laboral.

III.METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental por no manipular las variables y de corte transversal, pues se realizará a recolectar información en un único momento y tiempo (Ato, López y Benavente, 2013). Con un estudio tipo

correlacional pretende determinar la relación que existe entre las variables asociados (Hernández, Fernández y Baptista; 2014).

2.2 Variables y Operacionalización

En todo este proceso de análisis, exploración y observación, hemos estado estudiando tres variables que son fundamentales en esta investigación, las cuales son: Justicia Organizacional, Felicidad y desempeño Laboral. Dichas variables, al medirse a través de puntajes mediante una encuesta, corresponden a una categoría cuantitativa e independiente, ya que se busca solamente la relación entre estas tres.

2.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Guillén (2015) lo define como el conjunto de elementos que pueden ser: personas, animales o cosas que tienen características semejantes y sobre los cuales el investigador implementa un estudio en un determinado contexto y lugar; también Tamayo y Tamayo (2012) formado por conjunto con determinadas características denominando población por constituir la totalidad del fenómeno, conociendo ello, nuestra población está conformada por 250 trabajadores de ambos sexos de instituciones educativas que corresponden a la UGEL 05 de Lima Este del Distrito de S.J.L.

Muestra

Kerlinger y Lee (2002) refieren en dicha muestra como la sustracción de una parte de la población de un universo para obtener resultados de las variables siendo una porción de la población y se considera representativa, es por ello la nuestra estuvo conformada por 250 colaboradores de centros educativos en S.J.L (ver tabla 4), donde la unidad de análisis se conforma por los colaboradores en centros educativos de S.J.L, que cumplan con el criterio de selección.

Se indica que el sexo masculino (114) con una frecuencia d 45%, también en femenino (136) con una frecuencia de 54%, por otro lado, por edades; los que tiene 31 a 40 años (85) con una frecuencia de 34%, en 51 a 62 años (32) con una frecuencia de 12.8%. (véase en la tabla 1)

Tabla 1
Datos demográficos según sexo y edad

Datos demográficos		f	%
Sexo	Masculino	114	45.6
	Femenino	136	54.4
Edad	20 al 30 años	68	27.2
	31 a 40 años	85	34.0
	41 a 50 años	65	26.0
	51 a 62 años	32	12.8
Total		250	100.0

Nota: f: frecuencia y %: porcentaje

Muestreo no probabilístico

Galmes (2011) refiere que el muestreo es técnica que utilizara el evaluador para de seleccionar a la muestra, donde se utilizó el muestreo no probabilístico; Morán y Alvarado, (2010) lo define como la selección de los sujetos por el interés del investigador utilizando su criterio sin la necesidad de fórmulas matemáticas.

Unidad de análisis

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que estén inscritos en el periodo 2019 de los centros educativos.
- Colaboradores que participaron de forma voluntaria y hayan marcado correctamente.
- Colaboradores que pertenezcan en los distintos niveles que estén laborando en el centro educativo.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no participaron de forma voluntaria y hayan marcado correctamente.
- Colaboradores que no pertenezcan en los niveles que estén colaborando en el centro educativo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Los cuestionarios establecidos que se realiza en la persona que está investigando para recolectar y obtener resultados, lo cual, llegando a formularse través de

pruebas, inventarios, etc. Estas se seleccionan de manera coherente en el cuestionario para utilizar la variable independiente, la dependiente (Valderrama, 2015).

Esta escala es como un todo establecido en preguntas comprobadas llegando a tener información dada de los objetivos en dicha investigación (Bernal, 2010), por ello, los instrumentos utilizados son:

Se utilizó el cuestionario de Justicia organizacional cuyo autor es Niehoff y moorman (1933) pero fue adaptado por Arias Espinoza Patricia (2017) aplicado en Essalud, Perú, donde el objetivo del estudio es medir las dimensiones de justicia organizacional como son Justicia Distributiva, Justicia Procedimental. y Justicia Interaccional. a los trabajadores administrativos de Essalud. Teniendo como calificación del cuestionario de la siguiente manera 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

También la escala de felicidad el autor es Reynaldo Alarcón (2006) el estudio tiene una población en alumnos universitarios Lima, Perú en la Universidad Ricardo Palma teniendo 27 ítems aplicables cuyas respuestas tenían una valoración de tipo Likert con cinco alternativas: totalmente de acuerdo, acuerdo, Ni acuerdo ni desacuerdo, desacuerdo y totalmente en Desacuerdo.

Por último, se utilizó el cuestionario de desempeño laboral adaptado por Yabar Bornaz Kathya (2016) en una población de salud administrativo, Lima, Perú así mismo teniendo 25 ítems con respuestas que son distributivas con valoración tipo Likert con cinco alternativas: 1 totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

2.4.1 Evidencias de validez

Justicia Organizacional

En el estudio se utilizó la técnica en juicio al experto para ejecutarla en la validez en la escala de Justicia Organizacional los expertos analizaran si existe consistencia de los enunciados y los conceptos que se aspira evaluar o valorar, centrándose en sus conclusiones en términos adecuado a la relevancia y la

claridad de cada enunciado y como distribuye al constructo en su generalidad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones es por ello que el experto firma el cuestionario como “Aplicable”. (Arias ,2017)

Felicidad

En la validez de la escala se dieron por la validez por rotación varimax y carga factoriales de los ítems; donde cada componente explica el 49% a la variable general; por otro lado, las cargas factoriales facturan entre los rangos de 0.44 a 0.66, teniendo cargas adecuadas para realizar aplicaciones instrumentales en las investigaciones (Alarcón, 2006)

Desempeño Laboral

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos. (Yábar, 2016)

2.4.2 Evidencias de confiabilidad

Justicia Organizacional

El cuestionario de justicia organizacional para realizar la prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente superior a 0.7, por lo tanto, se puede considerar que el instrumento es confiable. (Arias, 2017)

Felicidad

Estos resultados hacen referencia a que los reactivos evalúan indicadores del mismo constructo y que han contribuido con la eficacia en la medición. De la misma manera todos los valores Alfa, de cada uno de los 27 ítems, son altamente significativos, su rango se extiende de .909 a .915. Así mismo la Escala total demuestra una elevada consistencia interna ($\alpha = .916$) (Alarcón, 2006).

Desempeño laboral

Yabar (2016) realizó la confiabilidad a su investigación obteniendo un valor del alfa de Cronbach de 0.825 siendo considerable para la aplicación del instrumento por ser mayor de 0.70.

2.5 Procedimientos

Esta investigación consta con una parte teórica, tomando en cuenta artículos científicos y libros, es decir se realizó indagaciones en repositorios científicos como Proquest, Renati y scielo, con previa referenciada por las citados y con referencia APA.

Por otro lado, en realización a la investigación, se contó con la carta de permiso de los directores en las instituciones educativas, en el cual se llegó al acuerdo de aplicar los instrumentos en las horas libres de los trabajadores de la institución de igual manera al momento de la aplicación que informaba sobre el fin de la aplicación de los cuestionarios.

2.6 Método de análisis de datos

Se procedió con el análisis de validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio donde Furr (2011) lo refiere como una herramienta para permitir analizar la estructura del contexto original hacia el contexto de estudio si es válida su aplicación se realizará por medio del programa IBM APSS AMOS v 22, por otro lado en el análisis de confiabilidad para obtener el alpha de cronbach y omega por medio del programa Jamovi 1.0; teniendo las propiedades psicométricas se procedió a realizar la prueba de normalidad, para obtener la distribución paramétricos de los instrumentos por medio el programa IBM SPSS 25 y luego las correlaciones de las dimensiones por medio del programa JASP0.1020

2.7 Aspectos éticos

Según el Colegio de Psicólogos del Perú menciona en el capítulo IV que las funciones que debe de tener un psicólogo en el ámbito de la investigación deber de contar:

La elaboración de documentos referido al consentimiento informado y cartas de presentación a nombre de la universidad privada, donde el alumno dio a conocer su aprobación para participar voluntariamente en la investigación (véase en anexos).

En el segundo documento dirigido a las Instituciones se detallaron los fines de la investigación, la determinación, la utilidad de la misma y el compromiso de facilitar los resultados para la intervención que las autoridades crean convenientes (véase en anexos).

IV. RESULTADOS

Descriptivo

Tabla 2
Análisis descriptivos de las variables

		Justicia Organizacional	Felicidad	Desempeño Laboral
<i>N</i>	<i>Válido</i>	250	250	250
	<i>Perdidos</i>	0	0	0
<i>Media</i>		71.94	87.94	89.34
<i>Mediana</i>		75.00	87.00	93.00
<i>Mínimo</i>		39	56	47
<i>Máximo</i>		96	123	125

Inferencial

Se realizó la prueba de normalidad por Shapiro- Wilk por una $p < 0.05$, no teniendo normalidad realizando el estudio psicométrico estadístico. (véase en la tabla 3)

Tabla 3

Prueba de Normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
JUSTICIA	.911	250	.000
Justicia distributiva	.939	250	.000
Justicia procedimental	.867	250	.000
Justicia interaccional	.912	250	.000
FELICIDAD	.983	250	.005

Sentido positivo de la vida	.978	250	.001
Satisfacción con la vida	.940	250	.000
Realización personal	.967	250	.000
Alegría de vivir	.868	250	.000
DESEMPEÑO	.963	250	.000
Satisfacción laboral	.890	250	.000
Compensaciones y beneficios	.928	250	.000
Trabajo en equipo	.931	250	.000
Comunicación	.872	250	.000
Funciones esenciales	.883	250	.000

En el estudio se han planteado las siguientes hipótesis, empezando con la hipótesis general teniendo como resultado lo siguiente:

Existe correlación entre las variables por presentar una $p < 0.05$, estando en los rangos de correlación de Justicia Organizacional con Felicidad de $r = ,355$ con un tamaño del efecto mediano de $r^2 = ,13$, por otro lado, en la Justicia Organizacional con Desempeño Laboral $,566$ teniendo el tamaño del efecto grande, también Felicidad con Desempeño Laboral arrojo $,466$ obteniendo el tamaño mediano. (Cohen,1988). (véase en Tabla 4)

Tabla 4
Correlación general

<i>Correlación de las variables justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral</i>			
	<i>Rho</i>	<i>P</i>	<i>r²</i>
justicia organizacional ↔ felicidad	,355**	,000	,13
justicia organizacional ↔ desempeño laboral	,566**	,000	,32
felicidad ↔ desempeño laboral	,466**	,000	,22

Nota: *Rho: correlación; p: significancia y r²: tamaño del efecto*

Correlaciones específicas

Existe correlación en la variable Justicia Organizacional y las dimensiones de la variable Felicidad por tener una $p < 0.05$, donde la correlación entre justicia organizacional con las dimensiones sentido positivo de la vida ($r: .224$); satisfacción con la vida ($r: .284$); realización personal ($r: .247$) y alegría por vivir ($r: .125$); en los

procesos del tamaño del afecto se encuentra en pequeño por estar en los rangos de 0.005 a 0.008. (Cohen,1988). (véase en Tabla 5)

Tabla 5

Correlación entre Justicia Organizacional y las dimensiones de Felicidad

<i>Variable</i>		<i>Dimensiones de Felicidad</i>	<i>Rho</i>	<i>p</i>	<i>r²</i>
Justicia	-	Sentido positivo de la vida	.224	.001	.054
Justicia	-	Satisfacción con la vida	.284	.001	.084
Justicia	-	Realización personal	.247	.001	.061
Justicia	-	Alegría por vivir	.125	.048	.015

Nota: *Rho: correlación; p: significancia y r²: tamaño del efecto*

Existe correlación en la variable Justicia Organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño laboral por tener una $p < 0.05$, donde la correlación entre justicia organizacional con desempeño laboral es de $r = .566$ en los procesos del tamaño del afecto se encuentra en mediano por estar en los rangos de 0.20 a 0.29 (Cohen, 1988). (véase en la Tabla 6)

Tabla 6

Correlación entre Justicia Organizacional y las dimensiones de Desempeño Laboral

		<i>Dimensiones de Desempeño Laboral</i>	<i>Spearman's rho</i>	<i>p</i>	<i>r²</i>
Justicia	-	Satisfacción laboral	.524	< .001	.27
Justicia	-	Compensaciones y beneficios	.556	< .001	.29
Justicia	-	Trabajo en equipo	.448	< .001	.20
Justicia	-	Comunicaciones	.457	< .001	.20
Justicia	-	Funciones esenciales	.531	< .001	.28

Nota: *Rho: correlación; p: significancia y r²: tamaño del efecto*

Existe correlación en la variable Felicidad y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral por tener una $p < 0.05$, donde la correlación entre felicidad con desempeño en la dimensión de satisfacción laboral arroja .32, existe correlación entre felicidad donde la correlación de desempeño en la dimensión de competencia y beneficios arroja .43, felicidad con desempeño L. , en la dimensión trabajo en equipo arroja .43, existe correlación con felicidad y desempeño L. en la dimensión en la comunicación obteniendo .24, existe correlación en felicidad con desempeño laboral en la dimensión en funciones esenciales obteniendo un puntaje de .24; en los procesos del tamaño del afecto se encuentra en mediano por estar

en los rangos de 0.10 a 0.18 ; exacto el felicidad con comunicación por ser un efecto pequeño de 0.04 (Cohen,1988) (véase en la Tabla 7)

Tabla 7

Correlación entre Felicidad y las dimensiones de Desempeño laboral

			Spearman's rho	p	r ²
Felicidad	-	Satisfacción laboral	.327	< .001	.10
Felicidad	-	Compensaciones y beneficios	.473	< .001	.18
Felicidad	-	Trabajo en equipo	.431	< .001	.18
Felicidad	-	Comunicación	.218	< .001	.04
Felicidad	-	Funciones esenciales	.245	< .001	.06

Nota: Rho: correlación; p: significancia y r²: tamaño del efecto

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutirán los principales resultados sobre los resultados de correlación entre las variables Justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho

El objetivo de esta investigación fue determinar las correlaciones entre las variables justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral, por lo tanto, se procede a discutir y contrastar los resultados encontrados en los antecedentes internacionales y nacionales que fundamentan la investigación; donde se obtuvo una correlación entre Justicia Organizacional con las dimensiones de Felicidad obteniendo resultados estadísticamente significativos (véase en tabla 4) siendo así una forma directa en la felicidad de las personas generando un clima adecuado en el ámbito organización, donde (Organización mundial del trabajo - OIT, 2019 y ministerio de trabajo y promoción del empleo - MTPE, 2017) indicaron en sus estudio que incentivar que las empresas se formalicen teniendo los procesos formales, respetando y cuidando los derechos donde estos trabajadores puedan disfrutar de beneficios conllevando una felicidad en los distintos áreas de vida dando el avance de la productividad.

Por otro lado, en la Justicia Organizacional con las dimensiones de Desempeño Laboral se obtuvo estadísticamente significativa (véase en tabla 5), por lo que, Hidrovo y Naranjo (2016) en su estudio de justicia organizacional con los niveles de compromiso organizacional existiendo correlación entre sus dimensiones de afectivo ($r=.302$); Normativo ($r=.153$) y continuidad ($.313$); donde en otros estudios la justicia organizacional influye en los diferentes aspectos de rendimiento de los trabajadores, como en otras investigaciones donde Paredes (2018) realizo una investigación de habilidades directivas con justicia organizacional encontrando correlación entre dichas variables de ($r_s=.585$).

Por ultimo Felicidad con Desempeño Laboral se obtuvo estadísticamente significativa (véase en tabla 6); donde se realizó otros estudios con algunas de las variables de investigaciones obteniendo correlación generales con un grado significativo menor de 0.05, donde Fuentes (2018) con las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral encontraron correlación de ($r=.367$), también

Paredes (2018) con habilidades directivas y la justicia organizacional ($r=.706$), incluso Rojas (2017) variables de la felicidad y compromiso laboral ($r=.983$), por ultimo Hidrovo y Naranjo (2016) con la percepciones de la justicia organizacional y compromiso organizacional ($r=.314$); existiendo correlaciones de otras investigaciones dando pauta que las variables si se han trabajado en otras realidades con diferentes variables.

VI. CONCLUSIONES

Se presentó el objetivo general, donde la correlación de las variables con un $p<0.05$, donde se acepta la hipótesis del investigador, haciendo entender la existencia de correlación entre las variables Justicia Organizacional, Felicidad y el desempeño Laboral ; donde Justicia organizacional con las dimensiones de felicidad ($r=.355$) con el tamaño de efecto medio de $r^2=.13$; en justicia organizacional con las dimensiones de desempeño ($r=.566$) con el tamaño del efecto grande de $r^2=.32$, por ultimo felicidad con las dimensiones de desempeño ($r=.22$) con el tamaño del efecto medio de $r^2=.22$.

El primer objetivo específico nos indica que tienen una $p < ,05$ aceptando la hipótesis del investigador entre la variable de Justicia organizacional con las dimensiones de Felicidad las cuales son sentido positivo de la vida ($r=.224$) con un tamaño del efecto pequeño $r^2=.054$, satisfacción con la vida ($r=.284$) tamaño del efecto pequeño $r^2=.084$, realización personal ($r=.247$) con un efecto pequeño $r^2=.061$ y alegría por vivir ($r=.125$) con el tamaño del efecto pequeño $r^2=.22$.

El segundo objetivo específico presento una $p<0.05$ aceptando la hipótesis del investigador entre Justicia organizacional y las dimensiones de desempeño laboral, donde las dimensiones de satisfacción laboral ($r=.52$), compensaciones y beneficios ($r=.556$), trabajo en equipo ($r=.448$); comunicaciones ($r=.457$) y funciones esenciales ($r=.531$) estando con un tamaño del efecto en los rangos de .20 a ,29 encontrándose en tamaño del efecto mediano y grande (Cohen, 1988).

La tercera objetivo específico presento una $p<0.05$ aceptando la hipótesis del investigador entre la variable felicidad y las dimensiones de desempeño laboral, donde las dimensiones de Satisfacción laboral ($r=.327$), compensaciones y

beneficios ($r=.473$), trabajo en equipo ($r=.431$); comunicaciones ($r=.218$) y funciones esenciales ($r=.245$) estando con un tamaño del efecto en los rangos de .04 a ,18 encontrándose en tamaño del efecto pequeño y mediano (Cohen, 1988).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda seguir investigaciones de las variables de estudio en distintas modelos estructurales para comparar resultados estadísticos

Se propone realizar estudios con las variables Justicia Organizacional, Felicidad y el desempeño Laboral en diferentes aspectos académicos como docentes de nivel técnico y universitario, porque esta investigación esta direccionado en trabajadores de los colegios.

Los profesionales tomar en cuenta con los resultados obtenidos en generar planes de acción con la finalidad mejorar la justicia organizacional con la felicidad del personal y el empeño que ponen en cumplir su labor, por lo que se debe fomentar la importancia de la justicia organizacional.

Continuar realizando investigaciones con las variables de la investigación para proporcionar mayor evidencia, se sugiere realizar investigaciones de nivel explicativas en donde se pueda hallar mayores resultados estadísticos acerca de las causas que origina el fenómeno determinado en esta investigación.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad*. *Revista Interamericana de Psicología/Intercamerican Journal of Psychology-2006*, 40, 99 - 106 Recuperado de: <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP036a0/RIP04010.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ra edición). Lima. Universitaria.
- Alesso, M. (2008). Que es la felicidad según Filon. What Is Happiness according to Philo, (12), 11–27. Recuperado el 06 de noviembre del 2019, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=9ebb8fee-7fa7-4060-8a8b-9107d8d92f1a%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=36795732&db=a9h>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Barra, E. (1987). El desarrollo moral: una introducción a la teoría de Kohlberg . *Revista Latinoamericana de Psicología*, 19(1) ,7-18. Recuperado el 13 de diciembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80519101>
- Barragan, A. (2012). PSICOLOGÍA POSITIVA Y HUMANISMO: PREMISAS BÁSICAS Y COINCIDENCIAS EN LOS CONCEPTOS. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 15, (4), 2012. Recuperado el 13 de diciembre de 2019, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2012/epi124r.pdf>

- Bermúdez, J. (2015). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en educación básica primaria, abril 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo - Venezuela.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Naucalpan: Pearson Educación.
- Cid, D., Mendez, A., y Sandoval, F. (2007). *Investigación, fundamentos y metodología*. Mexico: Pearson educación.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 386-400.
- Csikszentmihalyi, M y Seligman, M. (2000). *Una Psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós.
- Diario El Comercio (2017). *El Perú es el país menos feliz de Sudamérica, según la ONU*. Consultado el 20 de marzo de 2017. Recuperado en: <http://elcomercio.pe/economia/mundo/peru-paises-felices-latinoamerica-407260>.
- Diener, E. (1994). *Assessing subjective well – being: Progress and opportunities*. *Social indicators Research*, 31 (2), 103. Recuperado el 04 de noviembre del 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=16d9ac3e-dbff-4c73-9579-7b5a6691c99b%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=9410211701&db=bth>.
- Flores, R (2008). *Características de desempeño laboral*, disponible en: <http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-dedesempeño-laboral-tesis>.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima,

Perú. Recuperado de:
file:///d:/tesis.organizacional/antecedentes/fuentes_tkj.pdf.

Furr, M (2011). Scale Construction and Psychometrics for Social and Personality Psychology. London: SAGE: Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/245e/18045e05363a12e163acf388e245e202ec40.pdf>

Galmes, M. (2011). Métodos de muestra. Uruguay: Consultor FAQ.

Guillen, C y Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana.

Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. En S. Zedeck, S. Zedeck (Eds.), APA handbook of industrial and organizational psychology, 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization (pp. 271-327). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 1987, 9-22.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México D.F: McGraw W-HILL.

Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz quito*, (Tesis de maestría). Universidad Católica Del Ecuador.

Hurtado, L. (2014). *Relación entre la Niveles de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* (tesis de maestría. Universidad Católica de Colombia).

Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395–404. Recupero el 06 de noviembre de 2019, de <https://sci->

hub.tw/https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.89.3.395

Kerlinger, F., Lee. (2002). Investigación del comportamiento. Mexico: McGraw- Hill/ Interamericana Editores.

Niehoff, B. P. y Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 36 (3): 527-556.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Informe Anual del Empleo. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/235897-informe-anual-del-empleo-2017>

McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid: Editorial Narcea, Recuperado el 06 de noviembre de 2019, de <https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&dq=mcclelland&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiJoMbz1dXIAhUErVkkHYGsbUkQ6AEIKzAA#v=onepage&q=mcclelland&f=false>

Mónica, G y Carlos, F (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*.10 (2) ,1794-9998. Recupero el 06 de noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67940023007.pdf>

Morán, G y Alvarado, D. (2010). Métodos de investigación. México: Pearson educación

Murray, H. (1992). *Loves Story Jold*. United States of America: Manianne Perlak, Recuperado el 06 de noviembre del 2019, en <https://books.google.com.pe/books?id=CumMvjgPGyMC&printsec=frontcover&dq=henry+murray&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjXjc-j2NXIAhUkzlkKHQbLDAkQ6wEILDAA#v=onepage&q=henry%20murray&f=false>

- Organización Internacional del trabajo. (2019). Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm>
- Palací, F. (2005). *Psicología organizacional*. Buenos Aires: Pearson Education. Recuperado el 13 de diciembre de 2019, de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf
- Radio Programas Del Perú (2017). Cómo promover la felicidad en los entornos laborales. Disponible en: <http://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/comopromover-la-felicidad-en-los-entornos-laborales-noticia-1074062>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.
- Ríos, M. (2010). *Relación entre el tiempo de seguir un programa de salud integral y el desempeño laboral de los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Rojas, E. (2017). *La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: file:///d:/tesis.organizacional/realidad%20problematica/rojas_ae.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la investigación científica* (5ta. Ed.) Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Sandoval, E. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente de la Unidad de Gestión Educativa Local 04 - Comas, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Seligman, M. (2002) *Positive Psychology, American Psychologist*, p. 5 –14.

Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. Editorial Limosa.

Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la Molina – Cieneguilla. (Tesis para optar Grado de Maestra en Medicina con mención en Gerencia de Servicios de Salud). Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de la variable de estudio justicia organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Justicia organizacional	Menciona que entre mejor y justo sea el trato que los empleados reciban por una institución o empresa más a gusto realizarán las labores que se les asigne. Pues los empleados esperan que el trabajo que realizan sea reconocido y remunerado (Arias, 2017).	Son resultados obtenidos a través de la Escala justicia organizacional , de Arias menciona en 3 dimensiones, se encuentran divididos en 20 ítems, con 5 alternativas.	Justicia distributiva	Evalúa la igualdad, necesidad y equidad	1, 2,3,4,5	1=totalmente en desacuerdo 2=desacuerdo
			Justicia procedimental	Consistencia, libre de sesgos, precisión, representación , corrección y ética	6,7,8,9,10,11	3=ni acuerdo ni desacuerdo 4= de acuerdo 5=totalmente de acuerdo
			Justicia interaccional	Interpersonal Informacional	12,13,14,15, 16,17,18,19, 20	

Nota: Adaptado por Arias, 2017

Anexo 1. Matriz Operacionalización de la variable Justicia Organizacional

Matriz de Operacionalización de la variable de estudio felicidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores
Felicidad	Un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado" (Alarcón, 2006)	Son resultados obtenidos a través de la Escala de la felicidad, de Alarcón, menciona en 4 dimensiones, se encuentran divididos en 27 ítems, con 5 alternativas.	Sentido positivo de la vida	Respuestas afirmativas que guardan relación con niveles de felicidad que reflejan experiencias de sentimientos positivos. (p.104)	2,7,11,14,17,1 8,19,20,22,23, 26	Likert TA=Totalmente de Acuerdo A= Acuerdo B=Ni acuerdo, ni desacuerdo D= desacuerdo TD=totamente desacuerdo
			Satisfacción con la vida	Indica satisfacción alcanzada a lo largo de la existencia, en la persona, es consciente de las metas que desea alcanzar. (p.104).	1,3,4,5,6,7,10	
			Realización personal	Sentimiento frecuente como el equilibrio consigo mismo, tomando en cuenta los objetivos personales como relevantes dentro de su vida (p.104).	8,9,21,24,25,27	
			Alegría de vivir	Sentirse en condiciones de bienestar (p.104).	12,13,15,16	

Nota: Adaptado por Alarcón, 2006

Anexo 2. Matriz Operacionalización de la variable Felicidad.

Matriz de Operacionalización de la variable de estudio desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Desempeño laboral	El desempeño laboral entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio sujeto, ejerce en diferentes o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Yabar, 2016).	Son resultados obtenidos a través del cuestionario de desempeño laboral, consta de 5 dimensiones, en 25 ítems, con 5 alternativas.	Satisfacción laboral	Como se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.	1 - 5	1=totalmente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=indiferente 4= de acuerdo 5=totalmente de acuerdo
			Compensaciones y beneficios	Es la acción y efecto de recompensar y aquello que sirve para eso.	6 - 10	
			Trabajo en equipo	Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.	11 - 15	
			Comunicación	Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes.	16- 20	
			Funciones esenciales	Evaluación. Información. Metas Toma de decisiones Recursos.	21 - 25	

Nota: Adaptado por Yabar, 2016

Anexo 3. Matriz Operacionalización de la variable Desempeño laboral.

Sumilla: solicito autorización para la aplicación del instrumento: Justicia Organizacional, Felicidad y Desempeño laboral

Mgtr. Rebeca Nelly Diaz Rodriguez

Director de la Institución Educativa "Ricardo Palma"

Yo Lisbeth Magaly Vergaray Matos; Leslie Estefanny Villajuan Mamani , identificada con DNI: 45515772; 72886322 , con código de estudiante 65000064506 ; 6500095157 y actualmente cursando el IX ciclo de la escuela profesional de psicología de la universidad Cesar Vallejo, me presento ante usted , y expongo:

Solicito , muy respetuosamente , se me autorice realizar la aplicación de los instrumentos psicológicos : , teniendo como objetivo determinar la relación de Justicia organizacional , Felicidad y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución educativa . Por el motivo de la elaboración de tesis del curso de Proyecto de Investigación que viene cursando el suscrito en su centro de estudio.

En tal sentido , agradezco con antelación las facilidades brindadas para cumplir con la aplicación de los mencionados instrumentos en el periodo comprendido del semestre 2019 - 1 , concluida el análisis de la evaluación recabada el suscrito se le hará entrega de un informe sobre el mismo a su dirección , para su conocimiento y fines pertinentes.

Lima, 10 de Junio del 2019

Atentamente:

Vergaray Matos, Magaly

45515772

Villajuan Mamani, Leslie

72886322



Mgtr. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ
DIRECTORA
I.E. N° 125 RICARDO PALMA
Mgtr. Rebeca Nelly Diaz Rodriguez

Sumilla: solicito autorización para la aplicación del instrumento: Justicia Organizacional,
Felicidad y Desempeño laboral

Lic. Julio Raúl Sánchez Arteaga

Director de la Institución Educativa "Alejandro Sánchez Arteaga"

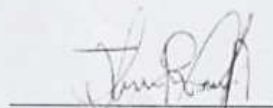
Yo Lisbeth Magaly Vergaray Matos; Leslie Estefanny Villajuan Mamani , identificada con DNI: 45515772; 72886322 , con código de estudiante 65000064506 ; 6500095157 y actualmente cursando el IX ciclo de la escuela profesional de psicología de la universidad Cesar Vallejo, me presento ante usted , y expongo:

Solicito , muy respetuosamente , se me autorice realizar la aplicación de los instrumentos psicológicos : , teniendo como objetivo determinar la relación de Justicia organizacional , Felicidad y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Institución educativa . Por el motivo de la elaboración de tesis del curso de Proyecto de Investigación que viene cursando el suscrito en su centro de estudio.

En tal sentido , agradezco con antelación las facilidades brindadas para cumplir con la aplicación de los mencionados instrumentos en el periodo comprendido del semestre 2019 - 1 , concluida el análisis de la evaluación recabada el suscrito se le hará entrega de un informe sobre el mismo a su dirección , para su conocimiento y fines pertinentes.

Lima, 10 de Junio del 2019

Atentamente:



Lic. Julio Raúl Sánchez Arteaga

Vergaray Matos, Magaly

45515772

Villajuan Mamani, Leslie

72886322

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACIÓN -
ADULTOS

Título del estudio : Justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral en
trabajadores de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho

Investigador : Vergaray Matos, Magaly; Villajuan Mamani Leslie

Institución : Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo

Apellidos y nombres :

Propósito del estudio:

Te estamos invitando a participar en un estudio donde se probará un instrumento que evalúa JUSTICIA ORGANIZACIONAL, FELICIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL el cual está impreso en un papel, donde responderás preguntas u oraciones. Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de varias regiones del Perú. Las variables que se tomarán cuyo objetivo es investigar la relación entre ellos, así mismo es importante conocer si el instrumento funciona adecuadamente.

Procedimientos:

La evaluación servirá para determinar la relación entre las variables así mismo el instrumento y extraer baremos, por medio de los cuales se conocerá en cuanto a las variables de JUSTICIA ORGANIZACIONAL, FELICIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL. Esta información servirá para investigaciones posteriores para que la Universidad César Vallejo al término de este periodo nuevamente serás evaluado.

Riesgos:

La evaluación demora 20 minutos. Por otro lado, es probable que las escalas no funcione adecuadamente, lo cual significaría que serías evaluado nuevamente.

Beneficios:

Te beneficiarás de dos maneras: conocerás el nivel de conocimiento sobre JUSTICIA ORGANIZACIONAL, FELICIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL que posees para el desarrollo laboral. Toda información que solicites será entregada de manera verbal, no por escrito.

Costo:

No deberás pagar nada. Igualmente, no recibirás ninguna compensación económica ni académica de parte de los investigadores.

Confidencialidad:

Tu nombre sólo será escrito para verificar el desarrollo de Justicia organizacional, felicidad y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho después del programa, pero no será difundido de ninguna manera. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mencionará el nombre del colegio, ni el suyo.

Derechos del participante:

Podrás retirarte de la evaluación en cualquier momento y podrás despejar tus dudas por medio de los evaluadores.

Anexo 6. Consentimiento informado

ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Mi horario de trabajo es justo.					
2.	Yo pienso que mi remuneración es justa					
3.	Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa.					
4.	En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas.					
5.	Yo siento que mis funciones y responsabilidades de trabajo son justas.					
6.	Las decisiones de trabajo son tomadas por mi jefe de manera imparcial.					
7.	Mi jefe se asegura de que todas las inquietudes del personal sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen.					
8.	Para tomar las decisiones de trabajo, mi jefe reúne información exacta y completa.					
9.	Mi jefe explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal.					
10.	Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado.					
11.	A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por mi jefe					

Anexo 7. Escala de Justicia Organizacional

ESCALA DE FELICIDAD

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

TA	A	NA	D	TD
Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

Nº	ENUNCIADOS	TA	A	NA	D	TD
1.	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2.	Siento que mi vida está vacía.					
3.	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4.	Estoy satisfecho con mi vida.					
5.	La vida ha sido buena conmigo.					
6.	Me siento satisfecho con lo que soy.					
7.	Pienso que nunca seré feliz.					
8.	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9.	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10.	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11.	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12.	Es maravilloso vivir.					
13.	Por lo general me siento bien.					
14.	Me siento inútil.					
15.	Soy una persona optimista.					
16.	He experimentado la alegría de vivir.					
17.	La vida ha sido injusta conmigo.					
18.	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19.	Me siento un fracasado.					
20.	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21.	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22.	Me siento triste por lo que soy.					
23.	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.					

Anexo 8. Escala de Felicidad

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Nº	ENUNCIADOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	La institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2.	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3.	La institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4.	Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
5.	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
6.	En esta institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7.	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8.	En esta institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo.					
9.	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10.	Las promociones y ascensos en la institución se manejan de una manera justa.					
11.	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12.	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13.	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución.					

Anexo 9. Escala de Desempeño Laboral