



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del
POST COVID19 en efectivos policiales de Lima, 2022**

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

AUTOR:

Palomino Silva, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-2572-5652)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

CO-ASESOR:

Mgtr. Aliaga Cerna, Dante (orcid.org/0000-0002-5775-3885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradecer a dios, a mis padres y a todas las personas que tuve el gran honor de conocer, por las grandes enseñanzas que me brindaron a lo largo de mi vida, ellos fueron los principales motivadores de mi día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a dios, a mis padres y a todas las personas que tuve el gran honor de conocer, por las grandes enseñanzas que me brindaron a lo largo de mi vida, ellos fueron los principales motivadores de mi día a día.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadística descriptiva de la variable clima laboral
Tabla 2	Estadística descriptiva de la variable compromiso organizacional
Tabla 3	Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional
Tabla 4	Prueba de normalidad para la variable clima laboral
Tabla 5	Correlaciona entre clima laboral y compromiso organizacional
Tabla 6	Correlaciona entre clima laboral y la dimensión vigor
Tabla 7	Correlaciona entre clima laboral y la dimensión dedicación
Tabla 8	Correlaciona entre clima laboral y la dimensión absorción

RESUMEN

La investigación pretendió análisis si el clima laboral guarda alguna asociación con la conducta de compromiso organizacional. La muestra de estudio fue de 400 efectivos policiales, para ello se realizó un muestreo no probabilístico. Así mismo, el estudio se encuentra dentro del tipo correlacional con un diseño no experimental. Para la evaluación se utilizó Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma y la Escala Utrecht De Engagement en el Trabajo de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. Se pudo corroborar una relación directa y de nivel bajo entre las variables de estudio. Se concluyó que cuando los efectivos policiales perciben mayor clima laboral, se evidencia mayor compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, efectivos policiales, clima laboral.

ABSTRACT

The research sought to analyze whether the work environment has any association with the behavior of organizational commitment. The study sample was 400 police officers, for which a non-probabilistic sampling was carried out. Likewise, the study is within the correlational type with a non-experimental design. For the evaluation, the Work Environment Questionnaire by Sonia Palma and the Utrecht Scale of Engagement at Work by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker were used. It was possible to corroborate a direct and low-level relationship between the study variables. It was concluded that when police officers perceive a better work environment, there is greater organizational commitment.

Keywords: work environment, organizational commitment, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el sector laboral está siendo afectado por diferentes situaciones, como por ejemplo de ella es la pandemia por el Covid-19 que se dio en China, en la ciudad de Wuhan, en el año 2019 y que durante los meses iniciales del 2020 exigió a la mayoría de los países a establecer un conjunto de medidas radicales como por ejemplo; la interrupción de las fronteras, detención del comercio y otras medidas de restricción que impedían a los trabajadores asistir de forma presencial a su organización o empresa para cumplir con sus actividades (Caycho-Rodríguez et al., 2020). Por lo tanto, durante la situación de emergencia muchas entidades privadas y estatales, entre ellas, la Policía Nacional del Perú (PNP) han previsto innovar y actualizar por temas de necesidad un conjunto de normas o protocolos que les ayude a llevar sus funciones de una forma más segura.

Los efectivos policiales vienen presentando un conjunto de problemas, a nivel psicológico, Syed et al. (2020) realizaron un análisis de 67 investigaciones realizadas en 24 países, en donde se halló que el 14.7% de los policías presentaban sintomatología depresiva, el 14.3% estrés postraumático, el 9.7% ansiedad, el 8.6% pensamientos de quitarse la vida y el 5% consumo de alcohol alto; En el presente, los efectivos policiales vienen realizando labores esenciales para hacer frente a la pandemia por el Post Covid-19, haciendo cumplir las leyes según la constitución política del Perú (control de las cuarentenas y toque de queda, reducir la aglomeración de personas, proteger las instituciones del sector salud, inspeccionar los lugares de almacén y comercio de alimentos, etc.).

También se conoce que los efectivos policiales vienen realizando sus funciones con un conjunto de problemas como; recursos limitados, largas horas de trabajo, ciudadanos insensibles a la situación de salud pública, exposición con riesgo a contagiarse por Covid-19 (Caycho-Rodríguez et al., 2020), todo ello se podría ver reflejado en una percepción negativa del clima de trabajo, siendo un factor de riesgo para que los efectivos policiales desempeñen sus funciones de forma eficaz y comprometida, comprometiendo la seguridad de los ciudadanos, ya que lo policías podrían realizar sus funciones de manera inadecuada.

Diversos estudios han dado cuenta de la situación crítica del clima laboral en la población de efectivos policiales. A nivel internacional, en España, López-Núñez y Rubio (2015) al evaluar a policías de la ciudad de Castilla hallaron que el 40% de los policías indican que no reciben apoyo suficiente para realizar sus funciones de trabajo. En Bolivia, Chuquimia (2017) al evaluar el clima laboral en policías, halló que el 20% percibe un nivel bajo de clima laboral. A nivel nacional, Coaguila y Velasquez (2018) halló que el 36% de policías percibe un clima de trabajo desfavorable. Mientras que Salas y García (2019) al evaluar a policías femeninas de la división de tránsito de Lima Norte, hallaron que el 48.7% indican percibir un clima laboral desfavorable en su institución. Situación más grave se encontró en el estudio de Campos y Martínez (2020) en donde evaluaron a personal policial de una comisaría de Huancayo, en donde el 80% de los policías manifestaron tener un clima laboral inadecuado, es decir, perciben que su ambiente de trabajo presenta inconvenientes que no les permite realizar sus funciones con normalidad como se espera.

Rojas et al. (2018) mencionó que la Policía Nacional del Perú (PNP) es una institución que cuenta con un grado de autonomía, cultura y clima laboral propio, dicha organización se caracteriza por tener límites y normas claras de convivencia y trabajo, en donde sus integrantes tienen conocimiento de sus funciones laborales, pero cuando dicha institución no cuenta con autoridades pertinentes o presentan un déficit en cuanto a su organización (infraestructura y recursos materiales) y problemas entre compañeros de trabajo, todo ello podría generar en los policías una percepción desfavorable de su clima laboral.

Escandón-Franco y Vélez-Mendoza (2021) indican que el clima laboral podría estar relacionado al compromiso que tienen los trabajadores para realizar sus actividades laborales, ya que el ambiente de trabajo podría influir en la satisfacción de los empleados, generándoles mayor motivación, un vínculo más afectivo con los trabajadores de la empresa, respondiendo de una forma más positiva a las tareas o actividades encomendadas por sus superiores o personas que estén a cargo del área.

En cuanto al compromiso laboral, Domínguez et al. (2013) afirma que esta variable está relacionada a la lealtad y vínculo que tiene los trabajadores en relación a su institución de trabajo, por lo tanto, el compromiso laboral se verá reflejado cuando los trabajadores tengan mayor identificación con la empresa, cumplan con los objetivos o metas y perciban un clima de trabajo óptimo. Esto quiere decir que aquellos policías que sean comprometidos laboralmente realizarán sus funciones de forma eficaz, ya que sentirán que están cumpliendo con los objetivos de la organización, generándoles satisfacción personal y profesional, lo cual reforzará su nivel de compromiso laboral. Por lo tanto ¿Existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en policías de Lima?

EL estudio tiene justificación teórica, ya que los resultados obtenidos contribuyen a tener una mejor comprensión del clima laboral y su vínculo con el compromiso organizacional en policías de Lima, dichas variables son de gran importancia ya que podrían explicar el comportamiento de los efectivos policiales durante el cumplimiento de sus actividades laborales durante la pandemia por el Post Covid-19. Así mismo, también presenta justificación metodológica, ya que se revisaron las propiedades psicométricas de las pruebas, contribuyendo con evidencia estadística sobre la idoneidad de usar dichas. También presenta justificación práctica puesto que los resultados se podrían usar por las autoridades pertinentes para justificar la implementación de talleres, charlas y programas que fomenten un excelente clima laboral y así favorecer mayor compromiso de trabajo.

El objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del Post Covid-19 en efectivos policiales de Lima. Así mismo presenta como objetivos específicos (1) determinar la relación entre clima laboral y la dimensión vigor, (2) determinar la relación entre clima laboral y la dimensión dedicación y (3) determinar la relación entre clima laboral y la dimensión absorción. Así mismo se planteó la hipótesis general de estudio, la cual afirma que existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los policías de Lima, 2020. Las hipótesis específicas fueron: (1) existe relación entre clima laboral y la dimensión vigor, (2) existe relación entre clima laboral y la dimensión dedicación y (3) existe relación entre clima laboral y la dimensión absorción.

II. MARCO TEÓRICO

En México, Lara (2021) estudio si el clima laboral se podría asociar con el comportamiento de compromiso en el trabajo en una entidad de seguridad privada en donde participaron 112 trabajadores. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Se encontró una correlación de Spearman de .514 ($p < .01$) entre las variables. Como conclusión de estudio se reveló que el clima laboral presenta una relación directa con el compromiso organizacional en la población de estudio, por lo tanto, se recomendó considerar la realización de actividades que promuevan el mejoramiento del clima de trabajo en la institución.

En Lima, Espinoza (2021) investigó si la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional, para ello se evaluó a 155 efectivos policiales pertenecientes a la "DIRINCRI-PNP". Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Se halló una correlación de Spearman de .78 ($p < .01$) entre las variables. Al término del estudio se corroboró que la satisfacción laboral podría ser un factor relacionado al compromiso organizacional en los participantes encuestados.

En Huacho, Mosquera (2020) estudió si el compromiso organizacional estaría asociado al clima de trabajo en una universidad privada en donde participaron 130 profesores de ambos sexos. Para la investigación el autor utilizó un diseño no experimental de nivel relacional. Al realizar los cálculos estadísticos se encontró una correlación de Spearman de .553 ($p < .01$) entre las variables. Considerando los resultados se corroboró la relación entre las variables.

En Cajamarca, Quiroz (2019) investigó si la motivación laboral tiene una asociación con el compromiso organizacional en 81 efectivos policiales de la provincia de Cajabamba. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Entre los principales resultados se reportó una correlación de Spearman de .44 ($p < .001$) entre las variables. El autor al término de la investigación concluyó que la motivación laboral sí presenta una relación con el compromiso organizacional o institucional.

En Chiclayo, Correa y Martínez (2018) analizaron la asociación entre compromiso organizacional y clima laboral en 46 empleados pertenecientes al área académica de una universidad particular. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Por otro lado, los cálculos estadísticos dieron como resultado una correlación de Spearman de .704 ($p < .01$) entre las variables. Se demostró que, a mayor compromiso en el trabajo, existe mayor clima laboral, lo cual corrobora los postulados teóricos.

En Ayacucho, Farfán (2018) efectuó una investigación para evidenciar si el clima laboral se asocia con el compromiso organizacional para ello evaluaron a 80 profesores de ambos sexos procedentes de un centro educativo privado. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Se reportó una relación (Tau b de Kendall) de .361 ($p < .01$) entre las variables. Se concluyó que el clima laboral presenta una relación positiva o directa con el comportamiento de compromiso en el trabajo.

En Huancayo, Rojas et al. (2018) investigaron la asociación entre clima laboral y desempeño en 38 efectivos policiales pertenecientes a la "DITERPOL". Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Al realizar los cálculos estadísticos se encontró una correlación de Spearman de .382 ($p < .001$) entre las variables. Por lo tanto, se concluyó que el clima laboral es un factor asociado al desempeño en el trabajo en el personal policial, se sugirió realizar otros estudios con mayor participación de policías.

En Irán, Yazdi y Yakhdani (2017) investigaron si la variable clima laboral se asocia con la variable compromiso organizacional en 195 trabajadores. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Al analizar los datos obtenidos se encontró una correlación de Spearman de .91 ($p < .01$) entre las variables. Se demostró que cuando los trabajadores manifiestan tener un adecuado clima laboral en su centro de labores, muestran al mismo tiempo una tendencia de mayor compromiso en la realización de sus actividades laborales, es por ello que los investigadores sugirieron la aplicación de un programa de fortalecimiento del clima laboral.

En Lima, Muñante (2017) se propuso investigar la asociación entre la satisfacción laboral y la presencia de la conducta de compromiso en 120 policías pertenecientes a PNP del distrito de Ate. Se consideró un estudio correlacional y no experimental. Por otro lado, al realizar los cálculos estadísticos se pudo encontrar una correlación de Spearman de .191 ($p < .05$) entre las variables. Los autores concluyeron que la satisfacción laboral se vincula de manera directa con el compromiso organizacional en la población de estudio.

Al considerar los estudios internacionales y nacionales, se puede observar que existe evidencia de que el clima laboral guarda relación con el compromiso organizacional.

Todas estas características en mención, de manera general, explican la manera en la que los empleados experimentan su trabajo, si lo denominan estimulante para emplear sus energías, además de su tiempo y sacrificio (vigor), si es algo valioso, y si le absorbe tanto como para estar totalmente centrado en sus funciones (Bakker et al., 2011). La actitud positiva de los trabajadores que se encuentran comprometidos crea sus propios comentarios positivos referente al reconocimiento, apreciación y éxito (Bakker et al., 2011), es por ello que, aunque se sienten agotados después de una jornada de trabajo duro, explican y refieren su cansancio como placentero ya que se encuentra relacionado con sus logros y amenas actividades (Merino-Soto et al., 2022).

Es necesario tener presente que el aporte que generan los empleados se ve afectado directamente por el clima laboral que se practica; por ello, es sustancial que las autoridades de la organización promuevan un ambiente laboral que favorezca y refuerce las emociones positivas del personal, con el objetivo de incrementar su identidad, productividad, motivación, etc. (Bahrami et al., 2016; Pedraza, 2020). Así mismo aquellos trabajadores que sienten un ambiente de trabajo positivo tienden a mostrar mayor satisfacción personal, es decir, sienten que sus actividades dentro de la organización son placenteras y les general un desarrollo no solo profesional, sino también a nivel personal, favoreciendo el compromiso organizacional.

Respecto a las consecuencias negativas del bajo compromiso organizacional Robins y Judge (2019) afirmaron que la persona con bajo compromiso hacia su empresa se alejan de las metas, puesto que estas personas querrían que su estancia laboral sea de condiciones óptimas, se sentirían descontentos y por ende no querrían seguir laborando; además estos autores mencionan que los empleados no comprometidos ven sus funciones como una carga sin una recompensa significativa, ejecutándolas cada vez con menos motivación, lo que repercute en su vínculo con la empresa; finalmente, explican que el poco compromiso organizacional es causante de aumentar el riesgo de que los empleados se movilen a otras empresas (Contreras, 2020).

Soberanes y De la Fuente (2019) mencionaron que cuando el personal humano se encuentra en un contexto laboral positivo o adecuado darán todo de ellos mismos, usando su máximo potencial. Además, el compromiso organizacional ayuda a la estabilidad, ya que colisiona con beneficios de ley (Domínguez et al., 2013). Las fuentes literarias sobre el clima laboral, justifican, conforme ha transcurrido el tiempo, la inclinación por investigar este fenómeno en tres niveles que parten, desde su estudio por medio de las características propias de la empresa como la percepción del clima organizacional; que son el resultado de la interacción entre el empleado y su entorno (Pedraza, 2018).

En la actualidad, para las organizaciones es de vital importancia tener un adecuado desarrollo del capital humano. Todo ello independientemente del sector, tamaño o actividad económica que realice la empresa, los trabajadores de una organización representan los activos intangibles que tienden a ser difíciles de administrar; sin embargo, gestionados de manera adecuada y eficiente pueden ser la habilidad para impulsar al límite las competencias, conocimientos y la experiencia (Pedraza, 2018).

Cumplir con los objetivos por parte de los empleados hacia la organización es de gran importancia, en donde el clima organizacional tendría un papel relevante (Bullich-Marín et al., 2016). Es quiere decir que en las instituciones las autoridades deben contar con mecanismos o actividades que favorezcan el manteniendo de un clima de trabajo adecuado en base a las necesidades de los trabajadores.

Según Schneider et al. (2013) el clima laboral integra las experiencias del capital humano, los cuales tienen un pensamiento y percepción colectivo sobre la ejecución y políticas que visualiza y entiende de su organización, a su vez, de las conductas que son valoradas por la gerencia, y que funcionan como motivo para regular la conducta de los empleados a las demandas organizacionales. Entonces, es una valoración grupal de los resultados de las interacciones continuas en la institución, con resultados positivos o negativos sobre la satisfacción, productividad y compromiso organizacional (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Pupo-Guisado et al., 2018; Charry, 2018; Segredo, 2017; Gálvez, 2018; Rodríguez, 2018) implicaciones de este concepto que se amoldan para las empresas públicas o privadas.

El compromiso es un componente de vital importancia por su relación respecto a la eficacia, creatividad y competitividad; además, se encuentra asociado con el desempeño (Barría-González et al., 2021; Lesener et al., 2020; Martínez et al., 2020; Postigo et al., 2021). Los colaboradores con compromiso poseen características de proactividad, son innovadores y se esfuerzan en optimizar los resultados de su entidad (Ruiz-Zorrilla et al., 2020); también gozan al cumplir las metas (Spontón et al., 2019). Por otro lado, las herramientas que brinda la organización y los recursos personales predicen el compromiso laboral, tanto en empleados como en personas que han generado algún emprendimiento (Bakker y Oerlemans, 2019; Laguna et al., 2017; Martínez et al., 2020). Saks (2019) propuso que es muy posible estimular y fortalecer la conducta comprometida al brindar facilidades y oportunidades a los trabajadores y así puedan poner en práctica sus habilidades formándose así un trabajo estimulante e interesante. También es importante mencionar que, el personal que es autoeficaz, optimista y se considera así mismo importante para la organización tiene mayor probabilidad de manifestar niveles altos de compromiso laboral (Lisbona et al., 2018).

Las instituciones se enfocan cada vez más en mejorar su clima laboral, percatándose que el éxito y progreso se encuentra relacionado con ello (Mejía-Chavarría, 2018). Shanker et al. (2017) afirmaron que la mejora de la producción en el trabajo está asociada fuertemente con el clima laboral, por lo tanto, las entidades se están enfocando en conocer las formas de cómo crear un clima organizacional que promueva la creatividad y el compromiso organizacional.

Kissi et al. (2012) e Isaksen y Ekvall (2017) avalaron esta postura mencionando que el COI es un sistema en el que se practica y se desarrolla la creatividad y el cambio; afirmando que un principio clave es crear el clima propicio para que los empleados puedan distribuir y crear sobre las ideas y sugerencias de los demás. Kim et al. (2018) manifiestan que actualmente según diversos estudios, se sabe que los trabajadores rinden mucho tiempo en la entidad, lo cual influye en su bienestar social; sin embargo, las instituciones se van generando bajo situaciones con mayor competencia que exigen más esfuerzo en los trabajadores, lo cual ocasiona un estrés laboral y empresas con climas inadecuados. Blader et al. (2017) indicó que a futuro las instituciones necesitan optimizar sus climas de trabajo, lo que permitirá mejorar sus funciones laborales. En este sentido, Segredo (2017) manifiesta que los elementos que son básicos e influyentes en la creación de climas laborales son las dimensiones espaciales, el contexto, las instalaciones, la seguridad, el equipamiento e incluso la decoración e iluminación.

Al investigar sobre la literatura del clima laboral y el compromiso organizacional se hallaron las opiniones de Toro (2016) quien argumentó que los componentes del clima laboral que explican en gran medida el compromiso de los empleados vienen a ser el valor colectivo/responsabilidad y las relaciones interpersonales, además de la estabilidad y retribución. Gracias a estos datos cualitativos, Toro (2016) afirmó que el compromiso depende grandemente del clima laboral que experimentan, es decir, que los trabajadores se mostraran mayor motivados a realizar sus funciones en la medida en que perciban que su ambiente de trabajo les brinde calidez y respeto.

Es por ello que se recalca la importancia de identificar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los efectivos policiales; como también, conocer el tipo y nivel de relación existente entre ambas variables, y como consecuencia, tener los elementos y conocimientos base para facilitar intervenciones que formulen un clima organizacional óptimo para el desarrollo del compromiso en la población de estudio (Domínguez et al., 2017; Zepeda et al., 2016; Koontz y Weihrich, 2004).

Por otro lado, Arias (2016) mencionó que cuando es escaso el compromiso organizacional, la fuerza y vigor que presentan los empleados se encuentra perjudicada, como consecuencia ven sus metas más alejadas, además ellos tendrían una perspectiva sobre las actividades dentro de la organización que se vendría practicando de manera injusta y que, esta forma de tratar a sus colaboradores no es la adecuada. Para finalizar, Allen y Meyer (2017) confirman que tener trabajadores poco comprometidos con la organización ocasionaría futuros problemas por la manera en cómo se está manejando la institución.

A causa de la gran relevancia en el pronóstico del rendimiento laboral, la definición de compromiso organizacional posee mayor importancia actualmente (Knight et al., 2017; Lesener et al., 2020; Ruiz-Zorrilla et al., 2020; Soares y Mosquera, 2019). Chiang et al. (2016) explicaron que el compromiso organizacional es la fuerza con la que un trabajador se siente relacionado con su empresa.

Asimismo, Fierro et al. (2018) afirmaron que es parte del estado psicológico de cada persona, el cual puede tener influencia respecto a la continuidad de las personas en la institución donde labora, puesto que experimentan sus necesidades como satisfechas o tal vez porque sus metas y objetivos se encuentran alineados con los de la empresa.

Por otra parte, Amado (2019) manifestó que el compromiso organizacional compromete a la organización y al empleado, fomentando vínculos con el objetivo de llegar a metas en conjunto, predomina el sentirse parte de la entidad aceptando sus valores y objetivos.

Schaufeli y Bakker (2015) afirmaron que el compromiso laboral fomenta la satisfacción y se encuentra relacionado con el trabajo, el cual causa dedicación, vigor y absorción del trabajador hacia su actividad laboral, de acuerdo a estos autores, la dedicación se caracteriza por tener un gran nivel de involucramiento y entusiasmo por el puesto de trabajo, por otro lado, el vigor se manifiesta por experimentar mucha energía y resiliencia en el área de trabajo; y por último, la absorción hace referencia a la completa atención y concentración que hace tener una perspectiva de que el tiempo avanza de manera rápida (Merino-Soto et al., 2022; Kinichi y Kreitner, 2003).

Por otro lado, Davis y Newstrom (2014) definieron el compromiso laboral como la realización adecuada y satisfactoria de las funciones del trabajador con su institución y, por ende, el deseo de continuar colaborando de manera activa en ella. Además, se caracteriza por la existencia de una marcada aceptación y creencia de las metas de la empresa, ambición de esforzarse por la mejora de la institución y un anhelo de seguir en ella (Olaskoaga-Larrauri et al., 2019). En resumen, son aquellos vínculos que conservan a una persona relacionada a una institución de trabajo, lo cual es de gran importancia, ya que, a mayor compromiso laboral, mayor podría ser el rendimiento de los trabajadores o colaboradores.

Para finalizar, cabe recalcar la teoría de Allen y Meyer (2014) sobre los factores o principios personales que pueden lograr el anhelado compromiso organizacional: en primera instancia mencionar el tiempo de experiencia y trabajo en la organización, la cantidad de edad es otro factor importante, puesto que mayormente los empleados más adultos tienden a tener un alto nivel de compromiso organizacional; finalmente explican que el sexo es un elemento que acentúa y aumenta el compromiso organizacional, siendo el sexo femenino quienes presentarían mayor tendencia a fortalecer este compromiso a comparación de los varones, quienes tienen más posibilidades de cambiar de trabajo. Finalmente, señalan que estos elementos no son totalmente determinantes respecto al compromiso organizacional, sino componentes que facilitarían su desarrollo.

Los empleados que manifiesten compromiso presentarían beneficios en dos direcciones, en primera instancia, beneficios para sí mismos, puesto que poseerían tranquilidad y una salud psicológica adecuada; y para la entidad, porque existiría un vínculo positivo el cual repercute en facilitar el aprendizaje y adquirir así nuevas habilidades (Gómez et al., 2013).

Puede ser que el incremento del compromiso organizacional se dé a causa de instituciones o empresas que han brindado estrategias de mantenimiento del personal humano; es decir, aquellas entidades que investigan cuáles son las medidas que posee o deben tener para que sus trabajadores sigan en la organización, puesto que todo el proceso de selección y mantenimiento de los empleados genera un tiempo y gasto económico para la entidad.

Además, se pierden muchas posibilidades al seleccionar trabajadores sin o con poco compromiso hacia la organización y estas se notan a mediano y largo plazo, todo ello sucede cuando existe inestabilidad en el proceso puesto que no se cuenta con un postulante que calce con el perfil del puesto y por la necesidad de obtener a una persona que cubra dicho cargo, lo que ocasiona en volver a realizar los gastos para reemplazar a la persona ausente (Barón y Greenberg, 2010).

Para Mathieu y Zajac (2011) las entidades deberían tener presente tres rasgos que tienen los empleados con mayor compromiso organizacional, siendo uno de ellos el gran deseo de brindar aportes a la empresa para que pueda lograr sus metas; así como también, el estar predispuesto y ser perseverante para llegar a cumplir sus sueños dentro de la organización; finalmente, la voluntad y deseo de permanecer el máximo tiempo posible dentro de la institución.

Respecto al Modelo de Clima Laboral de Palma (2004), se entiende como clima laboral a la percepción conjunta del contexto laboral con relación a un conjunto de elementos específicos como los son; la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, cabe señalar que cada dimensión es de gran importancia para poder comprender como se está desarrollando el clima de trabajo.

Seguidamente se define los factores del clima laboral (Palma, 2004): (1) La autorrealización, es la percepción del trabajador sobre las oportunidades y beneficios que brinda la entidad con el fin de poder desarrollarse de manera personal y profesionalmente en función al trabajo que se realiza; (2) el involucramiento laboral, es el nivel de adherencia para la conformación de grupos de trabajo de forma eficiente, primero se desarrolla en un organismo y después fluye en las demás personas, y se encuentra determinado por los objetivos en común de la empresa; (3) la supervisión, son las apreciaciones de los jefes en relación a la función a las tareas en donde los mismos brindan apoyo y orientación a los trabajadores; (4) la comunicación, es el nivel de claridad de la información que existe entre todos los trabajadores; y finalmente, (5) las condiciones laborales, la cual es la percepción de los trabajadores sobre los recursos con los que cuenta para facilitar el trabajo de los colaboradores.

Guillén y Guil (2000) citado por Soberanes y De la Fuente (2016) afirmaron que una organización alcanza el éxito dependiendo de cómo perciben los trabajadores el clima laboral; si los que conforman la organización consideran que se experimenta un clima positivo o negativo esto es gracias a la percepción de cada uno de ellos. Cuando evalúan el clima como adecuado o positivo, piensan que la empresa brinda posibilidades para desarrollar su desempeño laboral, aportando cooperación, integración y también estabilidad con sus funciones laborales y necesidades personales. Por otra parte, el clima laboral puede ser experimentado como negativo, cuando no existe un equilibrio entre la estructura de la institución, los procedimientos y sus necesidades (Soberanes y De la Fuente, 2019).

Las organizaciones deben priorizar la prevalencia del clima laboral positivo para que sus trabajadores sientan apego hacia el éxito organizacional. Las organizaciones presentan personalidad y cultura específica, por lo tanto, deben practicar un clima adecuado, para tener la convicción de mayor compromiso (Soberanes y De la Fuente, 2019).

Cuando el clima laboral es inflexible e inestable, es decir, cuando la organización no es coherente entre su visión y sus actividades, ello desencadena comportamientos de inconformidad, conductas inesperadas como la ausencia del personal, pocas ganas de laborar, discusiones, robos y por supuesto, el compromiso hacia la organización será bajo (Domínguez et al., 2013). Además, Gonçalves (2000) afirmó que el clima organizacional es de relevancia ya favorece la satisfacción, el rendimiento y la productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación será de tipo básica, cabe señalar que este tipo de estudio tiene como propósito generar nuevos conocimientos sobre el fenómeno o variable de estudio (Lozada, 2014; Bernal, 2010). Así mismo tendrá un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y utilización de información numérica de la variable de estudio para luego ser procesados con métodos estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El estudio fue de diseño no experimental, la cual se entiende como aquel estudio en donde el investigador se limita a solo recolectar información, sin alterar la variable de estudio y llevado a cabo en un solo momento, así mismo la investigación será de tipo correlacional para estimar la relación de una variable sobre otra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

La variable clima laboral es definida conceptualmente como: “La percepción conjunta del contexto laboral con relación a la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales” (Palma, 2004, p. 15) en cuanto a la definición operacional, se medirá aplicando la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma. La variable compromiso organizacional es definida conceptualmente como el estado psicológico positivo en donde presenta mayor vigor, dedicación y absorción en los empleados (Salanova y Schaufeli, 2014), en cuanto a la definición operacional, se medirá aplicando la Escala de Compromiso Organizacional de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 600 trabajadores policiales pertenecientes a la DIVPOL de Lima Este. La muestra fue de 400 efectivos policiales que reúnan los siguientes criterios de inclusión; pertenecer a la DIVPOL de Lima Este, estar en diligencia y con una antigüedad laboral de un año como mínimo. En cuanto a los criterios de exclusión, aquellos policías que tengan una antigüedad laboral menor de un año o estén de vacaciones no participaran, así mismo se utilizará un muestreo no probabilístico. La unidad de análisis será cada policía.

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica a usar fue la encuesta, la cual consiste en la aplicación de autoinformes a los participantes que serán evaluados, cabe indicar que las encuestas estarán conformadas por una cantidad de preguntas, en este caso, los ítems de los dos instrumentos psicométricos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La Escala de Clima Laboral CL-SPC fue creada por la psicóloga Palma (2004), dicho instrumento mide el nivel de clima laboral en empleados. Así mismo, evalúa aspectos específicos como; la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. Su aplicación puede ser de manera personal o grupal y tiene un tiempo de duración de 17 minutos aproximadamente. En cuanto a las propiedades psicométricas de la escala, Palma (2004) construyó y reportó las evidencias de validez y confiabilidad. Se halló un valor alfa de Cronbach general de .97. Así mismo se realizó el AFC, para ello primero calculo el KMO obteniendo un valor de .979 indicando que los datos pueden agruparse en factores o dimensiones. Al realizar la extracción de factores por medio del método Varimax se corroboró la presencia de los cinco factores que explicaban el 54.1% de la variabilidad de los datos, en donde todos los ítems se agruparon de forma coherente al factor correspondiente, cabe señalar que las cargas factoriales estuvieron por encima de .35. La autora concluyó que la escala presenta evidencias de validez y confiabilidad para población peruana.

El segundo instrumento de medición que se utilizará será la Escala de Compromiso Organizacional (UWES) la cual fue elaborada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2000, dicho instrumento tiene como objetivo evaluar el compromiso organizacional en trabajadores de entidades públicas o privadas. Así mismo, evalúa aspectos específicos como; el vigor, la dedicación y la absorción de los trabajadores. Su aplicación puede ser de manera personal o grupal y tiene un tiempo de duración de 10 minutos aproximadamente, los materiales que se requiere son el protocolo, un lápiz y borrador, por lo tanto, el instrumento es de fácil aplicación.

Schaufeli y Bakker (2009) revisaron las propiedades psicométricas a partir de la evaluación de 9675 trabajadores procedentes de diversos países de Europa. Se calculó por medio del coeficiente alfa de Crombach, a nivel general se encontró un valor de .92, de igual marea se calculó para las dimensiones vigor ($\alpha=.86$), dedicación ($\alpha=.92$) y absorción ($\alpha=.82$). En cuanto a la evidencia de validez se halló que los datos se agrupan en tres factores ya que sus índices fueron muy adecuados (NFI, NNFI y CFI) al ser mayores a .80, lo cual coincide con la propuesta teórica de las tres dimensiones. Dicho instrumento también ha sido investigado en otros países en donde han encontrado que presentan adecuadas propiedades psicométricas (Balducci et al., 2010; Loscalzo y Giannini, 2018; Lovakov et al., 2017; Petrovic et al., 2017; Portalanza–Chavarria et al., 2017).

3.5. Procedimientos

Se iniciará realizando las coordinaciones de autorización con las autoridades pertinentes de la DIVPOL de Lima Este, así mismo se pedirá a la institución policial los correos electrónicos de los agentes policiales, una vez que sea aceptada la solicitud de participación, se procederá a elaborar las encuestas en formato virtual por medio de la plataforma Google Formulario, para posteriormente ser enviadas por correo electrónico a cada efectivo policial. Cabe señalar que en las encuestas virtuales se incluirá el consentimiento informado, necesario para todo proceso de investigación con personas. Una vez obtenido las respuestas de los participantes, se utilizará el software estadístico SPSS versión 24 para realizar los cálculos estadísticos pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso estadístico se llevará a cabo en dos etapas. Primero se analizará todo lo referente a la estadística descriptiva (frecuencias, promedio, moda, mediana, desviación estándar y la asimetría). Para la segunda etapa, se realizarán los cálculos de la estadística inferencial (Prueba Kolmogórov-Smirnov y Correlación de Spearman).

3.7. Aspectos éticos

Se solicitará la autorización de los efectivos policiales como también de las autoridades de la DIVPOL de Lima Este. En cuanto al consentimiento informado, durante el proceso de evaluación se brindará a cada policía toda información del estudio, mencionando que los datos recopilados se usaran para fines exclusivamente académicos, se hizo respetar la opinión de los efectivos policiales que no quisieron participar de la investigación y los que si prestaron su apoyo se les hizo llenar su consentimiento sobre la investigación (Álvarez, 2018), se respetará la información intelectual recopilada en el presente estudio. Se cumplirá con el código de ética elaborado por el Colegio de Psicólogos del Perú para aquellos estudios en donde participan seres humanos, los cuales garantizaran la integridad del personal policial participante.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable clima laboral

	Clima laboral
Media	137.6
Mediana	149
Moda	149
Desviación estándar	41.1
Asimetría	-0.197
Curtosis	-1.438

Tal como se evidencia en la tabla 1, el clima laboral presentó una media de 137.6, una mediana de 149, una moda 149, una desviación estándar de 41.1 y una distribución de los datos de tendencia asimétrica negativa de tipo platicúrtica.

Tabla 2

Estadística descriptiva de la variable compromiso organizacional

	Compromiso organizacional	Vigor	Dedicación	Absorción
Media	67.69	23.21	25.56	18.92
Mediana	72	24	27	19
Moda	73	24	30	18
D.S	9.5	3.86	4.77	3.15
Asimetría	-1.04	-.22	-1.05	.29
Curtosis	.15	-.71	-.04	-.37

En la tabla 2, el compromiso organizacional presentó una media de 67.69, una mediana de 72, una moda 73, una desviación estándar de 9.5 y una distribución de los datos de tendencia asimétrica negativa de tipo leptocúrtica.

4.2. Prueba de normalidad de las variables de estudio

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	.184	400	.000
Vigor	.175	400	.000
Dedicación	.198	400	.000
Absorción	.157	400	.000
Clima laboral	.168	400	.000

En la tabla 3 se aprecia que las variables compromiso organizacional y clima laboral presentaron valores de significancia estadístico menor a .05 en la prueba de normalidad (K-S), por lo tanto, los datos no tienen distribución normal, es por ello que se usará el coeficiente de correlación de Spearman.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Tabla 5

Correlaciona entre clima laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Clima laboral	Correlación de Spearman	.466
	Significancia estadística	.000
	muestra	400

La variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo ($p < .05$) con la variable compromiso organizacional (tabla 5), es así que, se aceptó la hipótesis general, la cual afirma que hay relación entre clima laboral y compromiso organizacional en la muestra de estudio.

4.3.2. Hipótesis específicas

Tabla 6

Correlaciona entre clima laboral y la dimensión vigor

Clima laboral	Correlación de Spearman	.418
	Significancia estadística	.000
	Muestra	400

La variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo ($p < .05$) con la dimensión vigor (tabla 6), es así que, se aceptó la primera hipótesis específica, la cual afirma que hay relación entre clima laboral y vigor en la muestra de estudio.

Tabla 7

Correlaciona entre clima laboral y la dimensión dedicación

Clima laboral	Correlación de Spearman	.806
	Significancia estadística	.000
	muestra	400

El clima laboral presentó una correlación directa, de grado alto y estadísticamente significativo ($p < .05$) con la dimensión dedicación (tabla 7), por lo tanto, se aceptó la segunda hipótesis específica, la cual afirma que hay relación entre clima laboral y dedicación en la muestra de estudio.

Tabla 8

Correlaciona entre clima laboral y la dimensión absorción

Clima laboral	Correlación de Spearman	.215
	Significancia estadística	.000
	Muestra	400

El clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo ($p < .05$) con la dimensión absorción (tabla 8), por lo tanto, se aceptó la tercera hipótesis específica, la cual afirma que hay relación entre clima laboral y absorción en la muestra de estudio.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se procede a discutir los resultados. En relación al objetivo general se halló que la variable clima laboral presentó una relación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la variable compromiso organizacional, es decir, a mejor clima laboral, mayor compromiso organizacional. Así mismo se aceptó la hipótesis general, afirmando la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del post Covid-19 en efectivos policiales de Lima.

Resultados similares fueron encontrados a nivel nacional por Mosquera (2020), Correa y Martínez (2018) y Farfán (2018) quienes hallaron que el clima laboral se asocia de manera positiva con el compromiso organizacional en trabajadores de diversas profesiones. Así mismo a nivel internacional también coincide con los resultados encontrados en México, por Lara (2021) y en Irán, por Yazdi y Yakhdani (2017) quienes también hallaron una relación directa entre las variables clima laboral y compromiso organizacional en población de empleados. Cabe señalar que en los estudios mencionados anteriormente han participado trabajadores de diversas profesiones, pero que podrían ser de utilidad para poder contrastarlos con los resultados hallados por el investigador en una población específica de efectivos policiales de Lima. Estos resultados se podrían explicar a partir de lo que menciona Raja et al. (2019) quienes afirman que el clima laboral tiene un rol relevante sobre el desarrollo del compromiso organizacional, en donde aquellos trabajadores que sienten que el ambiente de trabajo les facilita realizar de forma adecuada sus actividades laborales y perciben que son considerados como personal valioso para la organización o empresa, será un facilitador para que los colaboradores sientan un nivel alto de compromiso en la realización de sus actividades laborales.

Es por ello que Lara (2021) sugiere que es importante promover un clima organizacional positivo para que los trabajadores demuestren mayor compromiso. Por otro lado, Domínguez et al. (2013) afirman que cuando el clima laboral es inflexible e inestable, es decir, cuando la organización no es coherente entre su visión y sus actividades, ello desencadena comportamientos de inconformidad, conductas inesperadas como la ausencia del personal, pocas ganas de laborar, discusiones, robos y por supuesto, el compromiso hacia la organización será bajo.

Para el primer objetivo específico se encontró que el clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la dimensión vigor, aceptándose la primera hipótesis específica, afirmando que hay relación entre clima laboral y la dimensión vigor en la muestra de estudio. Se podría decir que cuando los efectivos policiales perciben un buen clima laboral en su organización, esto se podría ver reflejado en mayores niveles de energía y resiliencia mental al momento de ejecutar sus actividades laborales, como también mayor voluntad de invertir esfuerzo y persistencia incluso cuando se encuentran con dificultades inesperadas durante las horas de trabajo (Carmona et al., 2019).

Para el segundo objetivo específico se encontró que el clima laboral presentó una correlación directa, de grado alto y estadísticamente significativo con la dimensión dedicación, aceptándose la segunda hipótesis específica, afirmando que hay relación entre clima laboral y la dimensión dedicación en la muestra de estudio. Estos resultados podrían indicar que cuando un efectivo policial percibe un adecuado clima laboral, sería un factor positivo relacionado a mayores niveles de involucramiento en la realización de las actividades laborales como también un mayor sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (Carmona et al., 2019).

Para el tercer objetivo específico, el clima laboral mostró una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la dimensión absorción, aceptándose la tercera hipótesis específica, afirmando que hay relación entre clima laboral y la dimensión absorción en la muestra de estudio. Por lo tanto, cuando los efectivos policiales perciben un clima laboral adecuado, podrían presentar mayor concentración y satisfacción cuando están realizando sus funciones de trabajo, en donde perciben que el tiempo pasa rápido y les resulta difícil despegarse de la labor que están realizando en ese momento (Schaufeli, 2017).

Por lo tanto, es de esperar que si los efectivos policiales se sienten cómodos en su institución donde laboran, en donde existe adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros de la institución, entonces será de gran ayuda para que se evidencia mayor compromiso en la realización de las funciones propuestos por la entidad (Mosquera, 2020).

Mientras que Robins y Judge (2019) afirman que el personal que no tiene un alto grado de compromiso hacia su organización se alejan de las metas, puesto que estas personas querrían que su estancia laboral sea de condiciones óptimas, sintiéndose descontentos y por ende no querrían seguir laborando; además estos autores mencionan que los empleados no comprometidos ven sus funciones como una carga sin una recompensa significativa, ejecutándolas cada vez con menos motivación, lo que repercute en su vínculo con la institución donde laboran; finalmente, explican que el poco compromiso organizacional es causante de aumentar el riesgo de que los colaboradores se movilicen a otras instituciones en donde perciben un mejor ambiente y oportunidades de trabajo (Contreras, 2020).

La principal fortaleza del estudio es que ha cumplido con los aspectos básicos de realización, principalmente el uso de instrumentos de medición que cuentan con estudios que evidencian sus adecuadas propiedades psicométricas. Así mismo se tomó en cuenta informar a los policías sobre el fin del estudio, respetando el consentimiento informado. Cabe señalar que el presente estudio solo buscó corroborar la asociación del clima laboral con el compromiso organizacional, al encontrar evidencia estadística se corroboró dicha relación en población de efectivos policiales de Lima. En cuanto a las limitaciones, es relevante indicar que el estudio fue realizado en una muestra relativamente pequeña de 400 efectivos policiales de Lima, los cuales fueron seleccionados de forma no probabilística, por lo tanto, los resultados hallados no se pueden generalizar a todos los efectivos policiales que trabajan en Lima Metropolitana.

En cuanto a la relevancia del estudio en función al contexto científico social. El poder evidenciar a través de resultados estadísticos que el clima laboral se asocia de manera directa con el compromiso organizacional en los efectivos policiales participantes, permite entender la importancia de cuidar el clima de trabajo ya que según diversos autores este podría influir en el estado de ánimo de los colaboradores, es decir, cuando una organización se caracteriza por presentar un entorno de trabajo adecuado ayuda a fomentar la mayor participación de los colaboradores, por ende, la cultura de la organización es percibida como positiva (Bakker y Oerlemans, 2019).

Por otro lado, el compromiso organización en los efectivos policiales es de gran importancia ya que favorece que los mismos presten el servicio a su institución por periodos largos y con muestras de dedicación y entusiasmo para poder lograr los objetivos de la institución, es por ello que fomentar el compromiso organizacional favorece también la satisfacción laboral, es decir, los policías sienten mucha gratificación por las actividades que realizan, ya que ven que las mismas les permite desarrollarse de forma profesional y personal.

También será de gran provecho para la organización incentivar el compromiso laboral ya que se ha visto que aquellos colaboradores que muestran niveles altos de compromiso con la institución presentan un mejor rendimiento en sus funciones, optimizando la productividad o el servicio que brindan a terceros, en el caso de los efectivos policiales, un mejor servicio a la comunidad o sociedad (Knight et al., 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primero: A nivel general se encontró que la variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la variable compromiso organizacional, por lo tanto, a mejor clima laboral, mayor compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima en el contexto del post Covid-19.

Segundo: Se encontró que la variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la dimensión vigor, por consiguiente, a mejor clima laboral, mayor vigor en efectivos policiales de Lima en el contexto del post Covid-19.

Tercero: Se halló que la variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado alto y estadísticamente significativo con la dimensión dedicación, por lo tanto, a mejor clima laboral, mayor dedicación en efectivos policiales de Lima en el contexto del post Covid-19.

Cuarto: Se encontró que la variable clima laboral presentó una correlación directa, de grado bajo y estadísticamente significativo con la dimensión absorción, esto indicaría que, a mejor clima laboral, mayor absorción en efectivos policiales de Lima en el contexto del post Covid-19.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a la institución policial participante la realización de actividades a cargo de un psicólogo organizacional que promueva el mejoramiento del clima laboral ya que se podría considerar un factor protector relacionado al compromiso organizacional en los policías.

Segundo: Realizar más investigaciones con una muestra más amplia de efectivos policiales, y en diferentes regiones del país, para que los resultados reflejen una mayor representatividad de la realidad.

Tercero: También se recomienda realizar estudios con enfoque cualitativo como por ejemplo la realización de entrevistas y focus group para una mejor comprensión de las variables de investigación en los policías de Lima.

Cuarto: Revisar las propiedades psicométricas de los cuestionarios en efectivos policiales a nivel nacional, como también elaborar los baremos percentilares, debido a que se ha observado que los cuestionarios son muy útiles para la medición de la problemática estudiada.

REFERENCIAS

- Amado, E. (2019). *Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3254>
- Bakker, A. & Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.0055>
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. (2010). Psychometric properties of the italian version of the utrecht work engagement work engagement scale (UWES–9). a cross–cultural analysis. *Journal Psychology Assess*, 26, 143-149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M. y García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.4175711>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Blader, S., Patil, S. & Dominic, P. (2017). Organizational identification and workplace behavior; more than, meets the eye. *Organizational Behavior* 37, 19-34. <https://www.researchgate.net>
- Campos, N. y Martínez, D. (2020). *Síndrome de burnout y clima laboral en tiempo de pandemia en el personal policial de una comisaría de Huancayo, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2740>
- Carmona, M., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES–9S): Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University

- Students. *Journal Brief Research Report*, 2(4), 12-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Caycho-Rodríguez, T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J. y Gallegos, M. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta de Medicina del Perú*, 37(3), 396-398.
<https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15341>
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia y Trabajo*, 18(56), 134-138. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15322>
- Chuquimia, C. (2017). *Clima organizacional y el síndrome de burnout en la División Homicidios de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen "FELCC" departamental la Paz* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA.
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14913>
- Coaguila, M. y Velásquez, E. (2018). *Clima laboral y síndrome de burnout en personal policial que labora en el departamento de criminalística de Lima y Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>
- Contreras, F. (2020). *Compromiso organizacional en colaboradores con alta y baja satisfacción laboral de una empresa privada en Surquillo, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1414>
- Correa, E. y Martínez, M. (2018). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área académica de una Universidad Privada, Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28928>
- Escandón-Franco, M. y Vélez-Mendoza, M. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(9), 2390-2407.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>

- Espinoza, G. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio de la Universidad Privada Telesup. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28928>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *Revista RECAI*, 7(20), 1-13. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M. y Gonzales, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 4(1), 59–76. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>
- Kim, M., Hyung, A., Newman, J., Ferris, G. & Perrewew, P. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15341>
- Kinichi, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. McGraw-Hill.
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792-812. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.0055>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global* (12ª ed.). McGraw-Hill.
- Laguna, M., Razmus, W. & Żaliński, A. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 248-269. <https://doi.org/10.1111/joop.121702>

- Lara, D. (2021). Análisis correlacional entre Clima Organizacional y Compromiso Laboral: Un Estudio de Caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 7(1), 2-11. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28928>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A. & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: a meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.16864402>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- López-Núñez, M. y Rubio, S. (2015). Relación entre salud percibida y riesgo psicosocial en una muestra de policías locales. *Avances en Psicología Clínica*, 2(5), 620-630. <https://doi.org/10.1111/joop.121702>
- Loscalzo, Y. & Giannini, M. (2018). Study engagement in Italian university students: a confirmatory factor analysis of the utrecht work engagement scale–student version. *Social Indicators Research*, 142, 845-854. [doi:10.1007/s11205-018-1943-y](https://doi.org/10.1007/s11205-018-1943-y)
- Lovakov, A., Agadullina, E. & Schaufeli, W. (2017). Psychometric properties of the russian version of the Utrecht Work engagement scale (UWES–9). *Journal Psychology In Russia*, 10(1), 145-162. [doi:10.11621/pir.2017.0111](https://doi.org/10.11621/pir.2017.0111)
- Martínez, I., Salanova, M. & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Mejía-Chavarría, A. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Revista de Economía y Administración*, 12(3), 170-181. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28928>
- Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M. & Juárez-García, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria*, 39(1), 7-25. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>

- Mosquera, D. (2020). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48606>
- Olaskoaga-Larrauri, J., Gonzalez-Laskibar, X. & Díaz, P. (2019). Spanish University Reforms and Job Satisfaction: Is There Only One Way Out? *Educational Policy*, 33(2), 291-318. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15341>
- Petrovic, I., Vukelic, M. & Cizmic, S. (2017). Work engagement in serbia: psychometric properties of the serbian version of the utrecht work engagement scale (UWES). *Frontiers in Psychology*, 8, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01799>
- Portalanza-Chavarria, C., Grueso-Hinestroza, M. & Duque-Oliva, E. (2017). Properties of the utrecht work engagement scale (UWES-S9): exploratory analysis of student in Ecuador. *Journal Innovar*, 27, 145-156. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62374>
- Postigo, Á., Cuesta, M., Fernández-Alonso, R., García-Cueto, E. & Muñiz, J. (2021). Academic grit modulates school performance evolution over time: A latent transition analysis. *Revista de Psicodidáctica*, 26(2), 87-95. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2021.03.001>
- Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral y engagement del personal de la policía nacional del Perú, Cajabamba 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6578>
- Raja, S., Madhavi, C. & Sankar, S. (2019). Influence of Organizational Climate on Performance in Manufacturing Industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(3), 147-157. <https://doi.org/10.10089/SPJMR.2018.V9I3.16.3243>
- Rojas, I., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo

2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 5, 15-24.
<https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15341>
- Ruiz-Zorrilla, P., Hernández, X., Roda, A., Antino, M. & Rodríguez-Muñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2020.57>
- Saks, A. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Salas, S. y García, V. (2019). *Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la división de tránsito Lima Norte II, los Olivos 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Digital Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/765>
- Schaufeli, W. (2017). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal Well-being Assess*, 1, 9-24. [doi:10.1007/s41543-017-0001-x](https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x)
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van, B. & Farrel, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance; The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
<https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.15341>
- Soares, M. & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469-476.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., Morera, L. y Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 64-74.
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.83>
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S. & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police

personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*, 2(5), 1-11. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-1064982>

Yazdi, S. & Yakhdani, M. (2015). The Relationship between Organizational Climate. *International Journal of Academic Research in Psychology*, 2(1), 42-52. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J. y Soto, P. (2016). *Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa*. TEACS.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Percepción conjunta del contexto laboral con relación a la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales (Palma, 2004),	Se medirá tomando en cuenta los puntajes obtenidos de la aplicación de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma.	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Respuestas tipo Likert. 0=No 1=Un poco 2=Bastante 3=Si Escala ordinal
			Condición laboral	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
			Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48	
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
Compromiso organizacional	Estado psicológico positivo que se genera por el trabajo y está vinculado con la energía extra (vigor), el tiempo (dedicación) y la concentración (absorción) que tienen un trabajador en relación a sus funciones laborales (Salanova y Schaufeli, 2004),	Se medirá tomando en cuenta los puntajes obtenidos de la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker.	Vigor	1, 4, 8, 12 y 15	Respuestas tipo Likert. (0) Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Bastante veces (5) Casi siempre (6) Siempre Escala ordinal

Anexo 2. Instrumentos de medición

ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Datos generales:

Edad: Sexo: (F) (M)

Tiempo de trabajo: () 1 a 6 meses, () 7 a 12 meses, () Mas de un año.

Opciones de respuesta:

- (0) Nunca
- (1) Casi nunca
- (2) Algunas veces
- (3) Regularmente
- (4) Bastante veces
- (5) Casi siempre
- (6) Siempre

	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA (2004)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 40 preguntas, el cual busca medir el clima laboral en su organización. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con un aspa (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

N°		Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
1.	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2.	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					

10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18.	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe una buena administración de los recursos					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					

Desahcer Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

A2 : X ✓ fx SI ACEPTO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	CONSENTIMIENTO	EDAD	SEXO	TIEMPO DE TRABAJO	MODALIDAD LABORA	1. En mi trabajo me si	2. Mi trabajo está llenc	3. El tiempo vuela cua	4. Soy fuerte y vigoros	5. Estoy entusiasmad	6. Cuando estoy traba	7. Mi trabajo i
2	SI ACEPTO	28	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Bastante veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Bastante veces	Casi sier
3	SI ACEPTO	26	Masculino	7 a 12 meses	UNIDAD OPERATIVA	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi sier
4	SI ACEPTO	28	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Regularm
5	SI ACEPTO	31	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siemp
6	SI ACEPTO	31	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siemp
7	SI ACEPTO	27	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siemp
8	SI ACEPTO	26	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siemp
9	SI ACEPTO	29	Masculino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siemp
10	SI ACEPTO	32	Masculino	1 a 6 meses	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi sier
11	SI ACEPTO	29	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Casi siempre	Casi siempre	Bastante veces	Casi siempre	Siempre	Regularmente	Casi sier
12	SI ACEPTO	58	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularm
13	SI ACEPTO	55	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siemp
14	SI ACEPTO	28	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Bastante veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Bastante veces	Casi sier
15	SI ACEPTO	26	Masculino	7 a 12 meses	UNIDAD OPERATIVA	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi sier
16	SI ACEPTO	28	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Regularm
17	SI ACEPTO	31	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siemp
18	SI ACEPTO	31	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siemp
19	SI ACEPTO	27	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siemp
20	SI ACEPTO	26	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siemp
21	SI ACEPTO	29	Masculino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siemp
22	SI ACEPTO	32	Masculino	1 a 6 meses	UNIDAD OPERATIVA	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi sier
23	SI ACEPTO	29	Femenino	Más de un año	UNIDAD OPERATIVA	Casi siempre	Casi siempre	Bastante veces	Casi siempre	Siempre	Regularmente	Casi sier
24	SI ACEPTO	58	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularm
25	SI ACEPTO	55	Femenino	Más de un año	NIDAD ADMINISTRATI	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siemp

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: GUSTAVO ZARATE RUIZ

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula A-1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del COVID19 en Efectivos Policiales de Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
PALOMINO SILVA DANIEL ARMANDO
D.N.I: 766736245



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: DIVISION DE POLICIA COMUNITARIA	RUC: 20165465009
Nombre del Titular o Representante legal: GUILLERMO BONILLA ARÉVALO	
Nombres y Apellidos GUILLERMO BONILLA ARÉVALO	DNI: 10603458

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del COVID19 en efectivos policiales de Lima, 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos DANIEL ARMANDO PALOMINO SILVA	DNI: 76673625

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cercado de lima, 19 diciembre 2022.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

Institución: DIVISION DE POLICIA COMUNITARIA – REGPOL LIMA
Nombre del Investigador: LIC. DANIEL ARMANDO PALOMINO SILVA
Título del Proyecto: Clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del POST COVID19 en efectivos policiales de Lima, 2022.

La investigación fenomenológica heurística jurídica, conduce a la exploración de las experiencias vividas, reconociendo el significado y

Hola, mi nombre es Daniel Armando Palomino Silva soy estudiante de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca del delito de feminicidio y la omisión de denuncias, para ello quiero pedirte tu apoyo como profesional reconocido en el medio.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la entrevista que es de gran utilidad en la investigación cuantitativa, que será utilizada como un dialogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, que tendrá una duración de 30 minutos aproximadamente, que se desarrollará en diferentes ocasiones.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones nos ayudara a MEJORAR EL CLIMA Y COMPROMISO LABORAL.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con (✓) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos: DIVISION POLICIAL ESTE

Firma:

Fecha: 19 de diciembre de 2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "

Clima laboral y compromiso organizacional en el contexto del POST COVID19 en efectivos policiales de Lima, 2022

", cuyo autor es PALOMINO SILVA DANIEL ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID: 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 12- 01-2023 12:32:11

Código documento Trilce: TRI - 0516765