



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos  
policiales de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Rodriguez Espinoza, Omar Nicanor ([orcid.org/0000-0003-3069-7729](https://orcid.org/0000-0003-3069-7729))

Silva Barrantes, Claudia Aracelly ([orcid.org/0000-0002-7400-1749](https://orcid.org/0000-0002-7400-1749))

**ASESORA:**

Mg. Barahona Rojas, Katherine Grace ([orcid.org/0000-0001-7870-9130](https://orcid.org/0000-0001-7870-9130))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos, que, gracias a ellos, con su esfuerzo y comprensión en todo el proceso, logramos cumplir una meta muy importante en nuestras vidas.

## Agradecimiento

Queremos agradecer a nuestra asesora, la Mg. Katherine Barahona, quien contribuyó en nuestra formación y en la investigación como un docente de excelencia profesional compartiendo sus conocimientos científicos y guiándonos para sacar lo mejor de nosotros como estudiantes.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARAHONA ROJAS KATHERINE GRACE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA, 2022", cuyos autores son SILVA BARRANTES CLAUDIA ARACELLY, RODRIGUEZ ESPINOZA OMAR NICANOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARAHONA ROJAS KATHERINE GRACE DNI: 46258883 ORCID: 0000-0001-7870-9130	Firmado electrónicamente por: KBARAHONARO el 10-01-2023 19:37:32

Código documento Trilce: TRI - 0502981





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, SILVA BARRANTES CLAUDIA ARACELLY, RODRIGUEZ ESPINOZA OMAR NICANOR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CLAUDIA ARACELLY SILVA BARRANTES <b>DNI:</b> 43514721 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7400-1749	Firmado electrónicamente por: CSILVABA el 27-12-2022 00:00:42
OMAR NICANOR RODRIGUEZ ESPINOZA <b>DNI:</b> 15763583 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3069-7729	Firmado electrónicamente por: RESPINOZAO el 27-12-2022 00:00:43

Código documento Trilce: TRI - 0502982



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. <b>RESULTADOS</b> .....	19
V. <b>DISCUSIÓN</b> .....	24
VI. <b>CONCLUSIONES</b> .....	27
VII. <b>RECOMENDACIONES</b> .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Frecuencia de la muestra final en relación a las variables sociodemográficas	13
Tabla 2	Niveles de la justicia organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 3	Niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 4	Prueba de normalidad Shapiro Wilk	20
Tabla 5	Correlación entre justicia organizacional y compromiso organizacional	21
Tabla 6	Correlación entre justicia procedimental y compromiso organizacional	21
Tabla 7	Correlación entre justicia distributiva y compromiso organizacional	22
Tabla 8	Correlación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional	22
Tabla 9	Correlación entre justicia informativa y compromiso organizacional	23

## Resumen

La investigación planteó establecer la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima, en este acto se contó con la participación de 450 efectivos policiales de las Comisarías de los distritos de Puente Piedra, Los Olivos y Zapallal, pertenecientes a la Divpol Norte 1. Además, el estudio fue de diseño no experimental, con relación al género se tuvo al sexo masculino con 86.2% y femenino 13.8%, las edades oscilan entre 20 a 59 años ( $M=35.20$ ,  $DE=6.53$ ). Para la recolección de datos se emplearon 2 instrumentos: Escala de Justicia Organizacional (EJO) de Colquitt (2001) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), donde se aplicó la técnica de encuesta. En cuanto a los resultados, se pudo hallar mediante la correlación de la Rho de Spearman que la justicia organizacional y el compromiso organizacional están correlacionadas de forma positiva ( $r=.355$ ) y media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto menor ( $r^2=.13$ ) (Cohen, 1988).

**Palabras clave:** Justicia organizacional, compromiso organizacional, efectivos policiales.



## **Abstract**

The investigation proposed to establish the relationship between organizational justice and organizational commitment in police officers of Lima, in this act there was the participation of 450 police officers from the Police Stations of the districts of Puente Piedra, Los Olivos and Zapallal, belonging to the Divpol Norte 1. In addition, the study was of a non-experimental design, in relation to gender, 86.2% were male and 13.8% female, the ages ranged from 20 to 59 years ( $M=35.20$ ,  $DE=6.53$ ). For data collection, 2 instruments were used: Colquitt's Scale of Organizational Justice (EJO) (2001) and the Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire (1997), where the survey technique was applied. Regarding the results, it was possible to find through the correlation of Spearman's Rho that organizational justice and organizational commitment are positively ( $r=.355$ ) and averagely correlated (Mondragón, 2014). Likewise, there is a smaller effect size ( $r^2=.13$ ) (Cohen, 1988).

**Keywords:** Organizational justice, organizational commitment, police officers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Gracias a la economía mundial y los cambios que esta genera, en la actualidad, las organizaciones afrontan una gama de competencia en un entorno complejo y volátil. Asimismo, los directivos de las organizaciones tienen que estar preparados para los inminentes cambios del futuro en el entorno laboral y tener presente la misión que el desarrollo a nivel institucional (Rojo et al., 2018). La investigación sobre la justicia organizacional es un factor clave para una organización efectiva, pues las percepciones de los empleados son información valiosa para su asignación funcional (Gonzales, 2017). Así, Adams (1965) argumenta que las valoraciones de la inequidad han demostrado ser un factor poderoso porque promueven el establecimiento del equilibrio entre los trabajadores, aparte, algunas de ellas pueden ser prácticas y otras inconvenientes para la organización, el trabajo y las personas.

Entonces, de manera global, es fundamental desarrollar la justicia organizacional, ya que refleja la intensificación de la exclusión y la desigualdad que amenaza el progreso individual (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2011). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) afirma la precariedad en las que se encuentran sus trabajadores debido a la desigualdad de ingresos en todo el mundo, con aproximadamente 1400 millones de empleadores en riesgo. De manera similar, la Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana (FIDAGH, 2019) encontró que entre 2010 y 2012, el 70% de los empleados no estaban comprometidos con su trabajo y el 80% rechazó oportunidades de ser promovidos.

Además, López y Dondero (2019) mantienen su postura acerca de los bajos niveles de compromiso organizacional de los empleados, ya que estos tienen un fin de responder a sus necesidades salariales, incluso, ahorrar para su vejez y no les parece relevante crear vínculos con la empresa, por lo que no se observa un desempeño idóneo, por más que la empresa los respalde en diferentes maneras, por consiguiente, nos implican a practicar el componente emocional, atención social, implementando

charlas y asambleas para construir una conexión con la empresa.

Para América Latina, los empleados deben tener una determinación recíproca, enfatizando el enfoque en el trabajo y la lealtad para construir relaciones productivas entre la empresa y los empleados. Por otra parte, las organizaciones poseen dudas sobre la creación de un compromiso organizacional con beneficios adecuados para lograr favorables resultados. No obstante, no seleccionan empleados altamente comprometidos, por lo que es necesario determinar su nivel de competencia para lograr las metas establecidas (Coronado et al., 2020). Asimismo, una caída del 25% en el desempeño laboral durante la pandemia implica que más de 23 millones de personas han perdido su trabajo, retrasando su búsqueda de empleo por falta de oportunidades laborales y desarrollo (OIT, 2020).

En el Perú, Ríos y Loli (2019) presentaron que el 79.2% de trabajadores forman parte de una jerarquía de justicia organizacional, donde los trabajadores presentan un trato respetable y es digno de los superiores. En Trujillo se presenta de igual manera, los trabajadores presentaron un nivel bueno de justicia organizacional (Bonilla, 2017).

De igual manera, Zavaleta (2021) en Lima, encontró en el personal de la institución formativa, el compromiso organizacional en niveles moderados, destinados a la ejecución de la labor para precisar orden y eficiencia, por ese motivo, es importante el hábito de cualidades como por ejemplo la comprensión, responsabilidad y, por último, un factor esencial de la formación organizacional la disciplina, todo esto para lograr un adecuado compromiso.

En vista a lo investigado anteriormente, se realiza la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima, 2022?

En este estudio se justifica teóricamente en la búsqueda sistemática de información y datos de respaldo científico. De igual manera, este estudio está actualizado acerca de la justicia organizacional como también del compromiso en efectivos policiales. Por otra parte, se mostraron estudios similares a nivel nacional e

internacional, recalcando la información actualizada para conocer a detalle la problemática en la policía nacional del Perú.

Adicional, la investigación a nivel práctico, logra mejorar los niveles de justicia y compromiso organizacional afianzando sus derechos y el compromiso en la organización. Metodológicamente, se consideran que ambos instrumentos pasaron por medio de la validez y confiabilidad. En última instancia, a nivel social, esta investigación traerá beneficios, mejorará los procedimientos policiales para mejorar sus operaciones y usen un compromiso adecuado con sus operaciones.

Por ello, la finalidad fue precisar un vínculo entre justicia organizacional y compromiso organizacional entre los policiales de Lima, 2022. Como objetivos específicos: a) Describir los niveles de la justicia organizacional y sus dimensiones, b) describir los niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones, c) determinar la relación entre justicia procedimental y compromiso organizacional, d) determinar la relación entre justicia distributiva y compromiso organizacional, e) determinar la relación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional y f) determinar la relación entre justicia informacional y compromiso organizacional

Con tal sentido, emerge la posterior hipótesis general donde se presenta una relación directa entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en tres los policiales de Lima, 2022. Y como hipótesis específica: a) existe relación directa entre justicia procedimental y compromiso organizacional, b) existe relación directa entre justicia distributiva y compromiso organizacional, c) existe relación directa entre justicia interpersonal y compromiso organizacional y d) existe relación directa entre justicia informacional y compromiso organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo los estudios locales se presentaron que el 79.2% de los individuos se encontraron en el nivel alto de justicia organizacional, lo que significa que la persona presenta un trato amable, de respeto y es digno de sus jefes (Ríos y Loli, 2019). En Trujillo, los empleados tuvieron un nivel adecuado en la justicia organizacional (Bonilla, 2017). Así también, los empleados policiales exhiben niveles moderados de compromiso organizacional y se ha demostrado que su gestión está relacionada con el cumplimiento de funciones que determina la eficiencia y el orden de la institución, por ello, es importante conseguir el compromiso pleno con la práctica de la responsabilidad, los valores y la disciplina (Zavaleta, 2021).

En base a los estudios nacionales, Paredes et al. (2021) en Junín, investigaron sobre el compromiso organizacional en empleadores de una institución financiera. La investigación fue cuantitativa, transversal y descriptivo-no experimental, con 71 participantes. Los resultados muestran que el 51% tuvo un nivel medio de compromiso organizacional, de igual forma los varones con el 44.3% en el mismo nivel y las mujeres con el 6.7%. Asimismo, se pudo identificar que el 46.7% presentó un nivel alto en el compromiso afectivo y el 56.7% un nivel medio en la dimensión normativa y de continuidad. Se concluye que los niveles de compromiso corresponden al nivel moderado.

Puma y Estrada (2020) en Madre de Dios, investigaron sobre la motivación y compromiso organizacional. El estudio comprendió el cuantitativo, no experimental y correlaciona, en una muestra de 80 empleadores. Como resultado indican que el nivel medio de motivación laboral prevalece en un 55% y un alto nivel de compromiso organizacional hasta en un 73.8%. Por consiguiente, se pudo hallar que la motivación y el compromiso organizacional está correlacionadas ( $r = .759$ ), de igual forma con las dimensiones del compromiso, donde el afectivo presentó el valor de ( $r = .652$ ), continuidad ( $r = .579$ ) y normativo ( $r = .751$ ). Se concluye que, a mayor motivación en el personal, mayor será el compromiso en su organización.

Ríos y Loli (2019) hicieron una investigación sobre la justicia y compromiso organizacional en trabajadores mineros. El estudio comprendió el cuantitativo, no experimental y correlaciona, en una muestra de 53 empleadores. Los resultados indican que el 60.4% obtuvo un nivel bajo de justicia procedimental, el 71.7% un nivel alto en distributiva, de igual manera la interpersonal con el 79.2% y la informativa con el 67.9%, en cuanto a la dimensión afectivo se tuvo un nivel medio con el 60.4%, un nivel bajo en el normativo con el 41.5% y el 60.4% en el nivel medio de compromiso de continuidad. Además, se pudo identificar que la justicia y compromiso organizacional no están correlacionados.

Bonilla (2017) en Lima, realizó un estudio sobre la justicia y compromiso organizacional en trabajadores. El estudio comprendió el cuantitativo, no experimental y correlaciona, en una muestra de 202 empleadores. Los resultados indicaron que la justicia y el compromiso organizacional no están correlacionadas y de igual forma en sus dimensiones. Se concluye que los trabajadores al no presentan niveles altos de justicia, no hay mayor nivel de compromiso organizacional.

En cuanto a los estudios internacionales, Juca y Robles (2019) investigaron sobre la justicia de los empleados y satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativo, comparativo-correlacional y no experimental en 176 trabajadores. Los resultados indicaron un nivel excelente de justicia con el 26%, un nivel deficiente en la distributiva con el 29%, el 30% en el nivel excelente de justicia procedimental, el 28% en el nivel bueno y excelente de justicia interpersonal y el 26% en el nivel deficiente de justicia informativa. Además, la justicia y satisfacción laboral están correlacionadas ( $r = .768$ ).

Felix et al. (2018) en México, hicieron un estudio acerca del compromiso organizacional en empleados de pequeñas y grandes organizaciones. El estudio fue cuantitativo, comparativo-correlacional y no experimental en 608 trabajadores. Los resultados indican que el compromiso organizacional con el sexo no presenta diferencias, pero si se evidencia diferencias con el tipo de contrato ( $p < .05$ ) y con los años laborados ( $p < .001$ ). Asimismo, se encontró que el compromiso organizacional y

los años de trabajo están correlacionados ( $r = .169$ ) y de igual forma con la edad ( $r = .135$ ). Se concluye que a mayores años que tenga el empleador en la empresa, se encuentra más comprometido en su área de trabajo.

Tello (2018) en Ecuador, hizo una investigación sobre el compromiso organizacional y la satisfacción de los empleados de un calzado. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental en 31 trabajadores. Los resultados indicaron que el compromiso afectivo y la satisfacción no están correlacionadas, de igual forma con la continuidad y con el normativo. Se concluye que existe un nivel moderado en las tres dimensiones del compromiso organizacional.

Naranjo y Hidrovo (2017) en Ecuador, hicieron un estudio sobre la percepción de justicia y compromiso organizacional en docentes. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental en 278 colaboradores. Los resultados indicaron que la justicia y el compromiso organizacional están correlacionados ( $r = .314$ ). Además, se relaciona de forma directa la justicia con las dimensiones afectivo ( $r = .302$ ), normativo ( $r = .153$ ) y continuidad ( $r = .313$ ), de igual manera con las dimensiones de la justicia, donde en la procedimental presentó el valor de ( $r = .33$ ), distributiva ( $r = .254$ ), interpersonal ( $r = .179$ ) e informativa ( $r = .205$ ).

La Policía Nacional del Perú tiene por objeto velar, mantener y restablecer el orden interior; prevención, investigación y combate del delito; proteger y ayudar a las personas y a la sociedad; velar por la legalidad y seguridad de la propiedad pública y privada; medidas de control y límites de control; velar por la observancia de las normas administrativas de su competencia y del Código de Tratamiento de Infracciones Administrativas del ramo de Seguridad Pública. Esta resguarda, protege, garantiza la libertad del desempeño de los derechos civiles esenciales de la población, asimismo, el desarrollo de las labores del pueblo y funciona como apoyo a las diversas organizaciones del estado. Para esto se solicita sabiduría específica mediante su desarrollo profesional. Que les permita tener un buen desempeño en su ámbito cultural, social y económico ya que la formación académica será integral de un grado

superior para los oficiales y de un grado técnico para los suboficiales. También dando prioridad a la disciplina, la dignidad, respecto por el individuo, servicio público, derechos, moral y liderazgo (Policía Nacional del Perú, 2002).

Respecto a la variable justicia organizacional, se refiere a la comprensión de los trabajadores sobre lo que es justo e injusto en las organizaciones en las que trabajan. Básicamente, la premisa de donde parten los investigadores respalda el valor de la justicia organizacional, comienza con la suposición de que, si los trabajadores creen que están siendo tratados de manera justa, esa creencia los llevará a mantener una postura favorable en su lugar de trabajo, sus superiores, inspectores, y sobre la organización misma. Por otro lado, si sienten que han sido tratados injustamente, esta percepción eventualmente los llevará al estrés, la insatisfacción y la pérdida de motivación (Omar, 2006).

Para iniciar con las teorías relacionadas al tema se tiene la justicia organizacional, donde se conoce como la percepción que tiene el empleado sobre lo que es justo o injusto dentro de la empresa a la cual corresponda, es decir, sustenta su valor en relación a que si la persona cree que está siendo tratada de forma adecuada, ese tipo de creencia puede ser positiva tanto para los supervisores, líderes y la propia organización, pero si resulta ser lo contrario, tendrá efectos de tensión, insatisfacción desmotivación falta de compromiso y ausentismo (Omar, 2006).

Asimismo, se presenta a la teoría del intercambio de Blau, donde recalcan que los individuos pueden establecer y mantener una relación con el fin de recibir y establecer un beneficio racional, ello es establecido por los intercambios sociales. Partiendo de ello, se espera que los componentes informacionales e interpersonales pueda influir en el compromiso de los trabajadores, ya que pueden percibir estos cambios como un recurso social. De igual manera, de tiene a la teoría de la equidad de Adams, la cual presenta las bases para entender las percepciones que tiene el trabajador sobre la justicia procedimental y distributiva, lo cual se refiere a los recursos económicos e instrumentales, así también influye de cierta manera en el compromiso del trabajador (Rodríguez et al., 2014).



Además, dichas teorías engloban a las relaciones que deben existir entre la equivalencia y reciprocidad, cuyo fin es la obtención de exigir la igualdad y puedan ser intercambiadas. A su vez, en este intercambio, permite que la persona pueda presentar su capacidad para imponer su voluntad sobre otras personas a pesar de que los demás se resistan, por ello surge estos tipos de intercambios, ya que la persona no puede corresponder a los servicios recibidos y queda como una forma de obligación hacia la otra (Morales, 2014).

En la dimensión de la justicia organizacional, se presenta a la justicia procedimental y es aquella que se enfoca en las creencias en el proceso de la toma de elecciones (Sauders y Thornhill, 2004). La justicia distributiva es conocida como la remuneración salarial y los recursos que presenta acorde a la contribución del destinatario (Adams, 1965). La justicia interpersonal es el grado de respeto, cortesía y decencia que tiene el trabajador con los referentes de dirección de los terceros que implican el proceso (Cropanzano et al., 2005). Finalmente, la justicia informacional, es el nivel de información que se brinda a los trabajadores sobre los procedimientos y tengan como fin el alcance de poder explicar las causas y resultados obtenidos de los mismos (Greenberg, 1990).

En la segunda variable, se conoce al compromiso organizacional como la actitud que presenta la persona hacia su trabajo y el desarrollo de su proceso de socialización, es decir, es uno de los mediadores por la cual el colaborador aprende a establecer, normar, valores y patrones de conducta dentro de la empresa. Asimismo, es uno de los mecanismos que origina conductas sólidas, la cual favorece el desenvolvimiento de los trabajadores con sus actividades con el fin de obtener resultados favorables (Blanco y Castro, 2011).

El compromiso organizacional es un estado individual de dirigir los esfuerzos para estimular y mantener el comportamiento hacia una meta, no obstante, afirman que estos esfuerzos varían de acuerdo con el accionar o la magnitud del comportamiento que los empleados realizan para contribuir a la organización en su propio interés, simultáneamente de implantar estos intereses a la organización. Por

otro lado, cabe señalar que uno de los componentes de éxito de una empresa son sus integrantes, en relación con eso, la buena productividad, estimula la realización de las metas (Vidal, 2022).

La propuesta de Marín y Delgado (2020) es muy significativa, argumentan que la productividad laboral incide en el desarrollo sostenible, especialmente en la coyuntura de crisis económica, que requiere necesariamente un ambiente de trabajo diverso con atención, énfasis en el desarrollo de habilidades, compromiso y comportamiento ético, requiriendo que las organizaciones desarrollen las habilidades y competencias de sus empleados. Por lo tanto, es muy importante considerar que los grupos de edad dentro de la empresa definen su propia identidad, la cual se expresa a través de la forma en que intercambian valores, símbolos, creencias y prácticas que finalmente influyen en la contribución de estos grupos que producirán dentro de la empresa.

Por consiguiente, se tiene a la teoría de Becker, la cual se define como el compromiso que tiene la persona por una decisión personal, esto conlleva a realizar inversiones en base a su esfuerzo para obtener beneficios que le brinda la organización, esto puede ser un sueldo o jubilación y el dejarlo resultaría una pérdida. De esta manera, si el trabajador se compromete con la organización en base a sus acciones, o si lleva a cabo conductas extraordinarias a favor de la empresa como el trabajo extra, da énfasis al compromiso, es decir, es entendido como la persistencia conductual que establece la permanencia en su organización (Betanzoz, N. et al., 2006).

De igual manera, se da a conocer el enfoque tridimensional del compromiso organizacional, tiene como objetivo, determinar el compromiso del trabajador para lograr objetivos personales o empresariales, que pueden variar según el entorno laboral, además, 3 variables son presentadas, la atmósfera, organización y la cuestión personal. Esto está relacionado con la índole de la ocupación, las normativas basadas en recursos humanos, la explicación de los puestos y el estilo administrativo del gerente a cargo (Hurtado, 2017). Por su parte, Patrón y Pérez (2017) definen el compromiso organizacional como nexo de la organización-trabajadores, es decir, una

organización que busca el rendimiento del personal logrando resultados positivos, continuando con su posición laboral.

A propósito, las dimensiones del compromiso organizacional se encuentra el compromiso emocional, siendo el compromiso del empleador con la organización, refiriéndose también a la relación afectiva que refleja con la empresa, cuando se satisfacen sus necesidades, los dueños de negocio sienten el ambiente de trabajo y disfrutan trabajar durante mucho tiempo porque les da un sentido de orgullo.

El compromiso de continuidad se refiere al requisito del empleado para mantenerse en su función, llegando a perder este puesto afectaría su estado emocional, en otras palabras, cuando el empleado solo tiene una temporada de trabajo presentan pocas posibilidades de encontrar otro trabajo por si desea renunciar, entonces se siente atado con la organización por la inversión monetaria, tiempo y esfuerzo. Sin embargo, si deciden dejar el trabajo limitarían sus posibilidades de hallar un nuevo empleo.

Finalmente, el compromiso normativo, es cuando un trabajador se siente responsable con sus actividades, lo cual se debe al trato o beneficios que recibe, así como la percepción que tiene de la empresa, sintiendo que deben demasiado por facilitar en ellos un puesto laboral (Neyra et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, ya que es un tipo de estudio teórico, dogmático y puro, lo cual presenta como característica un marco teórico, es decir, pretende formular nuevas aportaciones o modificar las ya existentes, además incrementa la información científica sin la intención de comparar con algún estudio práctico (Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnológica [CONCYTECT], 2018).

##### **Diseño de investigación**

En base a la investigación resultó ser de diseño no experimental, por no encontrar variables manipuladas, ya que se analizó y describió según lo que se observó en su existencia (Sánchez et al., 2018). Además, fue transversal, porque se tomó dos modelos de estudio en un momento establecido (Kumar, 2011). De igual forma, es de nivel correlacional, ya que pretende encontrar relación de dos variables de estudio (Bernal, 2010).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** justicia organizacional

##### **Definición conceptual**

La noción del empleador respecto lo que es justo o injusto dentro de la empresa a la cual corresponda, es decir, sustenta su valor donde, si la persona cree que está siendo tratada de forma adecuada, ese tipo de creencia tendrá un efecto positivo tanto por los supervisores, gerentes y por la organización en sí, pero si se presenta lo contrario, tendrá efectos de tensión, insatisfacción desmotivación falta de compromiso y ausentismo (Omar, 2006).

## **Definición operacional**

Fue medido de forma operacional, por medio de la escala de justicia organizacional elaborado por Colquitt (2001), consta de 20 interrogantes y 4 dimensiones: 1) justicia procedimental con 7 ítems directos (1-7), 2) justicia distributiva con 4 ítems directos (8-11), 3) justicia interpersonal con 4 ítems directos (12-15) y 4) justicia informacional con 5 ítems directos (16-20). Además, en cuanto a la calificación se considera que de 20 – 47 puntos corresponden al nivel bajo, de 48-74 al nivel medio y de 74-100 al nivel alto (Anexo 2).

**Escala:** Los reactivos presentan 5 tipos de respuesta de tipo Likert.

**Variable 2:** compromiso organizacional

## **Definición conceptual**

Es la actitud que presenta la persona hacia su trabajo y el desarrollo de su proceso de socialización, es decir, es uno de los mediadores por la cual el colaborador aprende a establecer, normas, valores y patrones de conducta dentro de la empresa. Asimismo, es uno de los mecanismos que origina conductas sólidas, la cual favorece el desenvolvimiento de los trabajadores con sus actividades con el fin de obtener resultados favorables (Blanco y Castro, 2011).

## **Definición operacional**

Fue medido de forma operacional, a través de un formulario de implicación organizacional elaborado por Meller y Allen (1997) donde presenta 18 ítems y 3 dimensiones: 1) compromiso afectivo con 6 ítems (1-6), 2) compromiso de continuidad con 6 ítems directos (7-12) y 3) compromiso normativo con 6 ítems directos (13-18). El puntaje se enumera como nivel bajo del 18-30, como nivel moderado del 31-59 y finalmente como nivel adecuado del 60-90 (Anexo 2).

**Escala:** los reactivos tienen 7 opciones de alternativas en una escala ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Con relación a la población se basa en conjuntos de elementos que contienen características parecidas, es decir, existe una evidente relación entre población y muestra, la cual se espera que sean representativas las piezas seleccionadas para el estudio (Ventura, 2018). Dentro de ello, se encontró que son 10,684 policías entre 20 a 65 años, según datos de la Policía Nacional del Perú (Instituto Nacional de Estadística e Informática, [INEI], 2017).

- **Criterios de inclusión:**

Policiales con el rango de edad entre 20 a 59 años.

Pertenecientes a las comisarías de Lima

- **Criterios de exclusión:**

Policías en retiro

Policías que no completen de forma adecuada su edad y rango

#### Muestra

Con relación a la muestra, Gardner (2003) refiere que el promedio adecuado para un resultado confiable es de 400 participantes. Es así que, la muestra es parte representativa de la población estudiada con 450 efectivos policiales.

**Tabla 1**

*Frecuencia de la muestra final en relación con las variables sociodemográficas*

Variables sociodemográficas		n	%
Género	Femenino	62	13.8%
	Masculino	388	86.2%
Edades	20 a 39 años	336	74.7%
	40 a 49 años	101	22.4%
	50 a 59 años	13	2.9%
Total		450	100%

## **Muestreo**

El estudio pertenece al muestreo intencional, no probabilístico, donde describe López (2004) cuando los investigadores toman una elección en base a los componentes y propósitos para componer la muestra, también es una unidad representativa del sector que queremos descubrir, en otras palabras, el indagador determina qué unidades incorporar a la muestra y queda bajo su noción.

## **Unidad de análisis**

Efectivos policiales mayores de 20 años, que se encuentren en servicio, en Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica a la cual se recurrió fue la encuesta, Feria et al. (2020), ya que se considera una de las herramientas metodológicas para aplicar la encuesta, donde se pueda disputar lo que se encuentre en la herramienta y no lo que constituye la pregunta.

#### **Instrumentos**

##### **Escala de Justicia Organizacional (EJO)**

Autor	: Colquitt
Fecha de creación	2001
Forma de uso	: grupal y personal
Adaptación	: Otayza
Lugar	: Perú
Fecha de adaptación	2021
Elementos del instrumento:	20

Período de aplicación : 20 min  
Población : Trabajadores

### **Propiedades psicométricas originales**

Ausejo (2017) manifiesta que la validez del instrumento fue mediante la validez de constructo y tuvo como valor .67, donde indica que el instrumento es aplicable. Además, los valores de confianza de Cronbach para la justicia distributiva son de .84, procedimental .88, interpersonal .83 y la informacional .88.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Otayza (2021) informó que la validez de la escala se logró mediante la prueba KMO arrojando un resultado de .909 y en la prueba Bartlett ( $X^2 = 2463.952$ ) resultó significativa para su uso. También, se tuvo la confiabilidad mediante alfa, donde la justicia organizacional tuvo como valor .928, siendo un nivel alto de confiabilidad.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En el piloto, la aprobación se efectuó por vía de análisis factorial confirmatorio (AFC) como resultantes: CFI= .864, TLI= .843, RMSEA= .120, SRMR= .086. Mientras tanto, la confiabilidad global Alfa y Omega fueron .949 también .953, procedimental ( $\alpha = .903$ ,  $\omega = .916$ ), distributiva ( $\alpha = .889$ ,  $\omega = .891$ ), interpersonal ( $\alpha = .836$ ,  $\omega = .853$ ), informacional ( $\alpha = .955$ ,  $\omega = .956$ ), dichos resultados indican que la prueba es válida y confiable (Anexo 08).

### **Cuestionario de compromiso organizacional**

Autor : Meyer y Allen  
Fecha de creación : 1997  
Forma de uso : grupal y personal  
Adaptación : Neyra et al.  
Lugar : Perú  
Fecha de adaptación : 2020  
Elementos del instrumento: 20



Período de aplicación : 20 min  
Población : Trabajadores

### **Propiedades psicométricas originales**

Meyer y Allen (1990) manifiesta que la validez del instrumento fue mediante la validez de constructo y tuvo como valor .75, donde nos muestran que la variable es aplicable. Además, la confiabilidad de alfa de Cronbach tiene como resultado el compromiso afectivo con un valor de .87, continuidad .75, y la normativa .79.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Neyra et al. (2020) refieren lo válido de la escala, que se ejecutó recurriendo a la prueba KMO obteniendo .916 y en la prueba Bartlett ( $X^2 = 670.524$ ) demostrando ser notable para su uso. Igualmente, se tuvo la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach donde el compromiso organizacional tuvo como valor .910, siendo un nivel alto de confiabilidad.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En el piloto, la validez se llevó a cabo a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) resultantes: CFI= .798, TLI= .766, RMSEA= .128, SRMR= .152. Además, los niveles de confiabilidad global Alfa y Omega fueron de .903 y .909, respectivamente a sus dimensiones: afectiva ( $\alpha = .885$ ,  $\omega = .898$ ), continuidad ( $\alpha = .761$ ,  $\omega = .808$ ), normativo ( $\alpha = .820$ ,  $\omega = .827$ ), dichos resultados indican que la prueba es válida y confiable (Anexo 08).

## **3.5. Procedimiento**

En primer lugar, se elaboró un formulario en Google Drive para recolectar los datos y dentro de ello se anexó el consentimiento informado (Ver anexo 7), lo cual fue de forma voluntaria y anónima, además, se mencionó el objetivo del estudio y se solicitó su participación, asimismo, se efectuó la aplicación de las pruebas en una semana ya que se tuvo que seleccionar los rangos de edades y coordinar con los jefes de las comisarías de Lima para la recolección de los datos. Paso seguido, se solicitaron

datos del estrato social de los participantes como género, tiempo de servicio y estado civil. Asimismo, se agregó ambas pruebas donde se pudo tener los datos de la justicia y compromiso organizacional con una escala de veracidad la cual fueron enviadas en las redes sociales. Concluyendo la recolección de los datos se realizó en el programa Excel por medio de una hoja de cálculo, donde se realizó la depuración de las respuestas incompletas o mal contestadas y luego de ello se analizó mediante el programa respectivo para su análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al final de completar el cuestionario, las respuestas de los efectivos policiales fueron bajadas en Excel en una hoja de cálculo para realizar la base de datos y exportarlo a un programa estadístico para su análisis. Paso seguido, se identificó en el programa JAMOVl la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro Wilk para examinar las características distribucionales lo cual indicó que se utilizó la correlación de Spearman (Romero, 2016). Del mismo modo, para realizar las lecturas de las significancias estadísticas en las correlaciones de Spearman se consideró el p valor ( $<.05$ ) propuesto por Mondragón (2014) donde indicó que existe una relación positiva. Así también, en la parte descriptiva, se empleó la frecuencia y el porcentaje para identificar los niveles de las variables estudiadas (Rendón et al., 2016). Finalmente, se llevó a cabo los criterios de Cohen (1988) para poder interpretar la magnitud de tamaño de efecto ( $r^2$ ) dentro de los cuales está el tamaño pequeño .01, el tamaño mediano .10 y el tamaño grande .25.

### **3.7. Aspectos éticos**

La declaración de Helsinki, donde se determina las premisas cruciales para desempeñar toda investigación que se centre en salvaguardar la vida, la salud, dignidad y la confidencialidad de quienes participen en la evolución de la investigación; como publico la Asociación Médica Mundial (Manzini, 2000). Por otra parte, la bioética tiene cuatro principios esenciales donde la autonomía es aquella facultad de elegir y actuar bajo decisiones propias. La beneficencia, por otro lado, utiliza la obligación

moral de actuar de manera correcta ante otros. No maleficencia, es no poder ocasionar ningún daño, teniendo que disuadirlo, finalmente, la justicia, es un proceder ético, donde no da cabida a la discriminación en ninguno de sus ámbitos dándose también en el plano legal y público (Gómez, 2009).

Del mismo modo, se exige impedir las mentiras, por ende, se debe seguir las reglas establecidas durante el proceso del estudio; además, enfatiza que los participantes tengan noción de los avances de la investigación con el fin de no sentirse vulnerados, por ello debe hacerse entrega del consentimiento informado (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). Finalmente, se tomó en cuenta la norma establecida para llevar a cabo el proceso de estudio evitando la falsedad de las citas (APA, 2019).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Niveles de la justicia organizacional y sus dimensiones*

Niveles	Justicia organizacional		Procedimental		Distributiva		Interpersonal		Informacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	2.4	2	0.4	46	10.2	7	1.6	14	3.1
Medio	206	45.8	185	41.1	189	42.0	231	51.3	188	41.8
Alto	233	51.8	263	58.4	215	47.8	212	47.1	248	55.1
Total	450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0

*Nota. f: Frecuencia; %: porcentaje*

Se pudo resaltar que predominó el nivel alto de justicia organizacional en los empleadores (51.8%), así también, en sus dimensiones resaltó el nivel alto en la procedimental (58.4%) y de igual manera en la distributiva (47.8%), un nivel medio en la dimensión interpersonal (51.3%) y un nivel alto en la informacional (55.1%).

**Tabla 3**

*Niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones*

Niveles	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	0.2	1	0.2	54	12.0	8	1.8
Medio	2	0.4	123	27.3	181	40.2	154	34.2
Alto	447	99.3	326	72.4	215	47.8	288	64.0
Total	450	100.0	450	100.0	450	100.0	450	100.0

*Nota. f: Frecuencia; %: porcentaje*

Con relación al compromiso organizacional predominó el nivel alto (99.3%) y en cuanto a sus dimensiones resaltó el nivel alto en el compromiso afectivo (72.4%), de igual forma en el compromiso de continuidad (47.8%) y en el compromiso normativo (64%).

**Tabla 4***Prueba de normalidad Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	p
Justicia organizacional	.976	450	<.001
Justicia procedimental	.984	450	<.001
Justicia distributiva	.902	450	<.001
Justicia interpersonal	.972	450	<.001
Justicia informacional	.955	450	<.001
Compromiso organizacional	.939	450	<.001
Compromiso afectivo	.944	450	<.001
Compromiso de continuidad	.917	450	<.001
Compromiso normativo	.929	450	<.001

*Nota. n: muestra; p: significancia*

Se pudo identificar en la prueba de normalidad Shapiro Wilk, que la variable justicia organizacional y sus dimensiones corresponde al estadístico no paramétrico, de igual manera el compromiso organizacional y sus dimensiones ya que sus valores fueron inferiores  $p < .001$ . En tal sentido, al pertenecer ambas variables a la distribución no paramétrica, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 5***Correlación entre justicia y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	.355
Justicia organizacional	r <sup>2</sup>	.126
	p	<.001
	n	450

*Nota. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; p: significancia; n: muestra*

Se pudo hallar mediante la correlación de la Rho de Spearman que la justicia y el compromiso organizacional están correlacionadas de forma positiva y significativa ( $r=.355$ ,  $p<.001$ ) y de magnitud media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto mediano ( $r^2=.126$ ) (Cohen, 1988).

**Tabla 6***Correlación entre justicia procedimental y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	.332
Justicia procedimental	r <sup>2</sup>	.110
	p	<.001
	n	450

*Nota. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; p: significancia; n: muestra*

Se pudo encontrar que la dimensión justicia procedimental y el compromiso organizacional correlacionados de manera positiva y significativa ( $r=.332$ ,  $p<.001$ ) y de magnitud media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto mediano ( $r^2=.110$ ) (Cohen, 1988).

**Tabla 7***Correlación entre justicia distributiva y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Justicia distributiva	Rho de Spearman	.226
	r <sup>2</sup>	.051
	p	<.001
	n	450

*Nota. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; p: significancia; n: muestra*

Se pudo demostrar que la dimensión justicia distributiva y el compromiso organizacional están correlacionados positiva y significativamente ( $r=.226$ ,  $p<.001$ ) y media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto pequeño ( $r^2=.051$ ) (Cohen, 1988).

**Tabla 8***Correlación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Justicia interpersonal	Rho de Spearman	.225
	r <sup>2</sup>	.050
	p	<.001
	n	450

*Nota. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; p: significancia; n: muestra*

Se pudo notar que la dimensión justicia interpersonal y el compromiso organizacional están correlacionados favorablemente de manera positiva y significativa ( $r=.225$ ,  $p<.001$ ), siendo de magnitud media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto pequeño ( $r^2=.05$ ) (Cohen, 1988).

**Tabla 9**

*Correlación entre justicia informativa y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
	Rho de Spearman	.283
Justicia informativa	$r^2$	.080
	$p$	<.001
	$n$	450

*Nota.  $r^2$ : tamaño del efecto;  $p$ : significancia;  $n$ : muestra*

Se identificó que la dimensión justicia informativa y el compromiso organizacional están correlacionados de forma positiva y significativa ( $r=.283$ ,  $p<.001$ ) y de magnitud media (Mondragón, 2014). Asimismo, existe un tamaño de efecto pequeño ( $r^2=.08$ ) (Cohen, 1988).



## V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, se aprueba la hipótesis de la investigación, que precisa la existencia correlacional entre la justicia y el compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima. Estos resultados guardan relación con Naranjo e Hidrovo (2017) quienes evidenciaron que ambas variables están correlacionadas de forma directa, es decir, que, al presentarse mayor equidad en el trabajo, los empleadores se sienten comprometidos con la organización, de igual manera coincide con el estudio de Juca y Robles (2019) quienes encontraron los mismos resultados. Sin embargo, los estudios de Bonilla (2017) y de Ríos y Loli (2019) no presentaron relación alguna, por lo que manifiestan que ambas variables actúan de forma independiente.

En este sentido, el enfoque tridimensional es planteado, por el compromiso organizacional, que tiene como fin precisar el empeño de los trabajadores para lograr objetivos personales o empresariales, que pueden variar según el entorno laboral, además, se basa en tres aspectos importantes, entre ellos, el entorno, organización y el aspecto personal. Esto se relaciona con la naturaleza del puesto, política del personal, informe del cargo y el estilo de gestión del gerente a cargo (Hurtado, 2017).

De este modo, al presentarse que los trabajadores se sienten comprometidos es porque el sujeto desarrolla el proceso de socialización, es decir, es uno de los mediadores por la cual el colaborador aprende a establecer, normar, valores y patrones de conducta dentro de la empresa. Asimismo, es uno de los mecanismos que origina conductas sólidas, la cual favorece el desenvolvimiento de los trabajadores con sus actividades con el fin de obtener resultados favorables (Blanco y Castro, 2011).

En cuanto al objetivo de apertura específico, identificar la conexión entre la justicia procedimental y el compromiso organizacional, se encontró que presentan relación directa con un efecto mediano. Estos hallazgos coinciden con Naranjo e Hidrovo (2017) quienes indicaron que a mayores creencias en la toma de decisiones de los trabajadores genera un mayor compromiso para sus actividades, del mismo modo, Juca y Robles (2019) sostuvieron que los empleadores tuvieron un nivel

excelente en la justicia procedimental, mientras que Ríos y Loli (2019) indicaron que los trabajadores presentaron un nivel bajo en la dimensión.

Asimismo, se presenta a la teoría de Becker, la cual explica que el compromiso que tiene la persona es por una decisión personal, esto conlleva a realizar inversiones en base a su esfuerzo para obtener beneficios que le brinda la organización, esto puede ser un sueldo o jubilación y el dejarlo resultaría una pérdida. De esta manera, si el trabajador se compromete con la organización en base a sus acciones, o si lleva a cabo conductas extraordinarias a favor de la empresa como el trabajo extra, da énfasis al compromiso, es decir, es entendido como la persistencia conductual que establece la permanencia en su organización (Betanzoz, N. et al., 2006).

En cuanto al segundo objetivo específico, lo cual fue establecer la relación entre la justicia distributiva y el compromiso organizacional, se evidenció que ambas están relacionadas de forma directa con un efecto pequeño, estos resultados concuerdan con Naranjo e Hidrovo (2017) ya que indican que cuando el trabajador recibe un adecuado salario y sus recursos son acorde a la contribución hay un adecuado compromiso con sus funciones, de la misma manera, Ríos y Loli (2019) presentaron un nivel alto en la dimensión, al igual Puma y Estrada (2020) quienes evidenciaron que, a mayor motivación en el personal, mayor será el compromiso en la organización.

De igual manera, se tiene a la teoría de la equidad de Adams, la cual presenta las bases para entender las percepciones que tiene el trabajador sobre la justicia distributiva, lo cual se refiere a los recursos económicos e instrumentales, así también influye de cierta manera en el compromiso del trabajador (Rodríguez et al., 2014).

Con respecto al tercer objetivo específico, tuvo como fin relacionar la justicia interpersonal y el compromiso organizacional, lo cual se halló que ambas variables están correlacionadas de forma directa con un efecto pequeño. Estos resultados se asemejan con Naranjo e Hidrovo (2017) quienes evidenciaron a mayor grado de respeto, cortesía y decencia de la autoridad, hay un buen manejo de compromiso en sus actividades, Tello (2018) sostiene que el trabajador al tener un buen trato se siente

satisfecho y comprometido en su ambiente laboral.

De esta manera, se tiene a la teoría del intercambio de Blau, donde recalcan que los individuos pueden establecer y mantener una relación con el fin de recibir y establecer un beneficio racional, ello es establecido por los intercambios sociales. Partiendo de ello, se espera que los componentes informacionales e interpersonales pueda influir en el compromiso de los trabajadores, ya que pueden percibir estos cambios como un recurso social.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico, se identificó el vínculo de justicia informacional y el compromiso organizacional, lo cual se encontró que están relacionadas de manera directa con un efecto pequeño. Estos resultados tienen similitud con Naranjo e Hidrovo (2017) ya que la información que se brinda a los trabajadores sobre los procedimientos hace que tengan como fin el alcance de poder explicar las causas y resultados obtenidos de sus funciones, por ende, el trabajador se siente entusiasmado por seguir realizando sus actividades.

De esta manera, estas teorías engloban las relaciones que deben existir entre la equivalencia y reciprocidad, cuyo fin es la obtención de exigir la igualdad y puedan ser intercambiadas. A su vez, en este intercambio, permite que la persona pueda presentar su capacidad para imponer su voluntad sobre otras personas a pesar de que los demás se resistan, por ello surgen estos tipos de intercambios, ya que la persona no puede corresponder a los servicios recibidos y queda como una forma de obligación hacia la otra (Morales, 2014).

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera:

Un enlace directo entre la justicia y compromiso organizacional fue descubierto, en los efectivos policiales de Lima, de este modo, al presentarse que los trabajadores se sienten comprometidos es porque el sujeto desarrolla el proceso de socialización, es decir, es uno de los mediadores por la cual el colaborador aprende a establecer, normar, valores y patrones de conducta dentro de la empresa.

Segunda:

Se encontró un nexo directo en ellas, la justicia procedimental y compromiso organizacional en los efectivos policiales que radican en Lima. De esta manera, si el trabajador se compromete con la organización en base a sus acciones, o si lleva a cabo conductas extraordinarias a favor de la empresa como el trabajo extra, da énfasis al compromiso.

Tercera:

Hay un vínculo directo entre justicia distributiva y compromiso organizacional en los efectivos policiales de Lima, lo cual se refiere a los recursos económicos e instrumentales, así también influye de cierta manera en el compromiso del trabajador.

Cuarta:

La justicia interpersonal y compromiso organizacional tienen una relación directa en los efectivos policiales de Lima. Por ende, a mayor grado de respeto, cortesía y decencia de la autoridad, hay un buen manejo de compromiso en sus actividades

Quinta:

En los policías de Lima, se identificó una conexión directa, cuales son la justicia informacional y compromiso organizacional. Por ende, la información que se brinda a los trabajadores sobre los procedimientos hace que tengan como fin el alcance de poder explicar las causas y resultados obtenidos de sus funciones, por ende, el trabajador se siente entusiasmado por seguir realizando sus actividades.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### Primera

Se recomienda realizar una investigación de diseño experimental para llevar a cabo el efecto de un programa y dar mejora en la justicia organizacional y dar mejora a sus niveles de compromiso organizacional en los efectivos policiales.

### Segunda

En los nuevos estudios se sugiere innovar muestreos probabilísticos para lo cual se obtenga resultados generalizados, donde se tenga que diversificar la muestra y llevando a cabo otros tipos de trabajadores, de forma que pueda brindar diferencias o semejanzas entre los grupos.

### Tercera

Se recomienda llevar un enfoque cualitativo y tener como registro la percepción que tiene el efectivo policial en torno a la justicia organizacional y observar el compromiso que siente con su institución.

### Cuarta

Es aconsejable la utilización otras variables sociodemográficas en los estudios comparativos para priorizar los resultados.

### Quinta

Se sugiere proponer una formación de apoyo y compromiso organizacional como parte de prevención ante los niveles medios de ambas variables de estudio en los efectivos policiales fomentado por el personal de recursos humanos.

## REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. En Berkowits, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press, 1 (2), 267-299. [http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19\\_22185\\_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Asociación de Gestión Humana. (2019). *5 desafíos de la transformación digital para las áreas de Recursos Humanos*. <https://fidaghoficial.org/5-desafios-de-la-transformacion-digital-para-las-areas-de-recursos-humanos/>
- Ausejo, L. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en estudiantes del programa de estudios profesionales por experiencia laboral certificada de una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1427/TESIS%20-%20LUIS%20AUSEJO%20BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Episteme.
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

- Blanco, M. y Castro, P. (2011). Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. *Revista Ajayu*, 9 (2), 215-233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bonilla Arbildo, G. (2017). Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 2 (1), 7-21.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Revista Redalyc*, 60(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética profesional. <https://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>
- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento*. RENACYT.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cropanzano, R., Slaughter, J.E. y Bachiochi, P.D. (2005). Organizational Justice and Black Applicant's Reactions to Affirmative Action. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1168-1184. <https://experts.arizona.edu/en/publications/organizational-justice-and-black-applicants-reactions-to-affirmat>
- Felix, R., García, C., Espinoza, K., Mercado, S. y Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista*

CULCyT, 15 (66), 20-28.  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802/2561>

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc*, 11(3), 62-79.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Gonzales Ruiz, M.M. (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. *Revista Dialnet*, 1 (1), 1-142.  
<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>

Greenberg, J. (1990) Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (1), 399-432.  
<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

Gómez Sánchez, P.I. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55 (4), 1-12.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura].  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *Indicadores del VI Censo Nacional de Comisarías*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1528/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1528/cap04.pdf)

Juca Álvarez, J.C. y Robles Salguero, R.E. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 2 (1), 1-9.  
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237/357>



- Kumar, R. (2011). *Research methodology a step by guide for beginners* (3 a Ed.). Sage Publications Ltd
- López, N. y Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 3 (1), 184-192. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3964/1/1087-Texto%20del%20art%20c3%adculo-4962-1-10-20191112.pdf>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 1 (2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1-21. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Morales, J. (2014). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Revista Reis*, 1 (1), 129-146. [https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_004\\_08.pdf](https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_004_08.pdf)
- Naranjo, K. y Hidrovo, C. (2017). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito. *Revista PUCE*, 1 (105), 125-154. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/117/147>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista científica de administración*, 7 (1), 21-42. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1412](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412)
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16 (2), 207-2017. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116210.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (2011). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*. <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral: América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)

Otayza, J. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento escala de justicia organizacional de Colquitt en trabajadores millennials de una empresa de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9653/Estudio\\_OtayzaMelgarejo\\_Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9653/Estudio_OtayzaMelgarejo_Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junin region. *Gaceta científica*, 7 (1), 29-35. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>

Patrón, R. y Pérez, C. (2017). Organizational commitment of workers: Study of a refreshments company located in Mexico. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 4 (8), 1-9. <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/146/267>

Policía Nacional del Perú. (2002). *Ley orgánica de la policía nacional del Perú*. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_org\\_pnp.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_org_pnp.pdf)

Puma, M. y Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 23 (3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6 (3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Rodríguez, R., Salanova, M. y Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13 (3), 15-28.  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf>
- Ríos Díaz, J.Y. y Loli Pineda, A.E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22 (1), 127-138.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16586>
- Rojo Gutiérrez, M. A., Bonilla Jurado, D. M., y Masaquiza Caiza, C. S. (2018). El desarrollo de nuevos productos y su impacto en la producción: caso de estudio BH Consultores. *Universidad y Sociedad*, 10 (1), 134-142.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/772/873>
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 14 (3), 1-34.  
[https://www.researchgate.net/publication/260822199\\_Justicia\\_organizacional\\_engagement\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_comportamientos\\_de\\_ciudadania\\_organizacional\\_Una\\_combinacion\\_ganadora](https://www.researchgate.net/publication/260822199_Justicia_organizacional_engagement_en_el_trabajo_y_comportamientos_de_ciudadania_organizacional_Una_combinacion_ganadora)
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Saunders, M., y Thornhill, A. (2004). Trust and mistrust in organizations: An exploration using an organizational justice framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (4), 493–515.  
[https://www.researchgate.net/publication/253873941\\_Trust\\_and\\_mistrust\\_in\\_organizations\\_An\\_exploration\\_using\\_an\\_organizational\\_justice\\_framework](https://www.researchgate.net/publication/253873941_Trust_and_mistrust_in_organizations_An_exploration_using_an_organizational_justice_framework)

- Supo, J. (2014). *Como probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística*. Bioestadístico EIRL. <https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3moprobar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-sup0.pdf>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Ventura León, J.L. (2018). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 1-2. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(3), 1-32. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487/3677>
- Zavaleta Cabrera, E.M. (2021). Diseño organizacional de la escuela de policías – San Bartolo – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12 (4), 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n4/2219-7168-comunica-12-04-322.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima

**Autores:** Rodríguez Espinoza, Omar Nicanor y Silva Barrantes, Claudia Aracelly

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima, 2022?	<b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima, 2022.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa entre justicia organizacional y compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima, 2022.	<b>Variable 1: Justicia Organizacional</b>					
	<b>Objetivos específicos:</b> 1) Describir los niveles de justicia organizacional y sus dimensiones. 2) Describir el compromiso organizacional y sus dimensiones. 3) Determinar la relación entre justicia procedimental y compromiso organizacional. 4) Determinar la relación entre justicia distributiva y compromiso organizacional. 5) Determinar la relación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional. 6) Determinar la relación entre justicia informacional y compromiso organizacional.	<b>Hipótesis específicas:</b> 1) Existe relación directa entre justicia procedimental y compromiso organizacional. 2) Existe relación directa entre justicia distributiva y compromiso organizacional. 3) Existe relación directa entre justicia interpersonal y compromiso organizacional. 4) Existe relación directa entre justicia informacional y compromiso organizacional.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>		
			Procedimental	Recompensas	1-7	Ordinal		
			Distributiva	Procedimientos o criterios	8-11	Muy pocas veces (2)		
			Interpersonal	Jefe, supervisor	12-15	Algunas veces (3)		
			Informacional	Jefe superior	16-20	Casi siempre (4) Siempre (5)		
	<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
	Afectiva	Lazos emocionales	1-6	Ordinal				
	Continuidad	Opciones laborales	6-12	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Casi en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)				
	Normativa	Reciprocidad con la institución	13-18	Casi de acuerdo (5) De acuerdo (6) Totalmente de acuerdo (7)				

## ANEXO N° 02

### Matriz de operacionalización

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
<p>Vásquez et al.(2019) lo definen como el grado que las personas creen que el trato que reciben dentro de una organización es equitativo, justo y presenta sintonía con los principios de la ética y moral.</p>	<p>El cuestionario de justicia organizacional de Colquitt, cuenta con 20 ítems, el cual se evaluó con una escala de tipo Likert, que va desde “nunca” hasta “siempre”. Para puntuar el instrumento se sumarán los ítems de forma directa y se clasificará en percentiles: nivel bajo, de 48-74 al nivel medio y de 74-100 al nivel alto</p>	Procedimental	Procedimientos o criterios	1-7	Ordinal	
			Recompensas			Nunca (1)
		Distributiva	Jefe, supervisor	8-11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
		Interpersonal	Jefe superior	12-15	Casi siempre (4)	
		Informacional		16-20	Siempre (5)	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rango
Compromiso organizacional	Es el vínculo entre organización-trabajadores, lo cual las organizaciones buscan la eficacia y productividad de los empleadores para presentar resultados favorables y permanezca en su puesto de	Se empleó la puntuación del cuestionario del compromiso organizacional desarrollado por Mellen y Allen (1997)	Compromiso organizacional	Lazos emocionales	1,2,3,4,5,6	Adecuado: 60-90 Moderado: 31-59 Bajo: 18-30
			Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo		
				Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	

---



**ANEXO N° 03**  
**Escala de Justicia Organizacional (EJO)**  
**Colquitt (2001)**

**INSTRUCCIONES:**

La presente escala sirve para medir la JUSTICIA ORGANIZACIONAL.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted.

De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'muy pocas veces', 3= 'algunas veces', 4= 'casi siempre' y 5= 'siempre'.

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?					
2	¿Usted ha tenido influencia sobre los logros obtenidos a partir de la aplicación de los procedimientos?					
3	¿Los procedimientos en su organización han sido aplicados de manera coherente?					
4	¿Los procedimientos aplicados en su organización son justos?					
5	¿Los procedimientos aplicados se basan en informaciónes correctas?					
6	¿Usted ha podido reclamar las recompensas obtenidas a partir de la aplicación de los procedimientos en su organización?					
7	¿Los procedimientos que se aplican se fundamentan en valores éticos y morales?					
8	¿Esos resultados reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo?					
9	¿Esos resultados reflejan la verdadera importancia del trabajo que usted hace?					
10	¿Esos resultados reflejan la contribución que usted hace a su organización?					
11	¿Esos resultados justifican el desempeño que usted pone en su trabajo?					
12	¿Esa persona lo trata con cortesía?					
13	¿Esa persona lo trata con dignidad?					
14	¿Esa persona lo trata con respeto?					
15	¿Esa persona evita hacer comentarios inapropiados?					
16	¿Esa persona es sincera cuando se comunica con usted?					

<b>17</b>	¿Esa persona le explica en detalle los procedimientos adoptados?						
<b>18</b>	¿Esa persona le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización?						
<b>19</b>	¿Esa persona se comunica con usted en los momentos oportunos?						
<b>20</b>	¿Esa persona parece adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?						

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Mellen y Allen (1997)

### Instrucciones:

El presente cuestionario sirve para medir el compromiso organizacional. Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Totalmente en desacuerdo', 2= 'En desacuerdo', 3= 'Casi en desacuerdo', 4= 'Ni de acuerdo ni en desacuerdo', 5= 'Casi de acuerdo', 6= 'De acuerdo' y 7= 'Totalmente de acuerdo'.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.							
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.							
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.							
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.							
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.							
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.							
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.							
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.							
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.							
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.							

<b>15</b>	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.							
<b>16</b>	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.							
<b>17</b>	Esta institución se merece mi lealtad.							
<b>18</b>	Creo que le debo mucho a esta institución.							

## Cuestionario de Google Form



### Justicia organizacional y Compromiso organizacional en efectivos policiales de Lima.

Reciba un cordial saludo, la presente investigación es conducida por Omar Rodríguez Espinoza y Claudia Silva Barrantes, con el fin de obtener el título profesional de Licenciados en Psicología en la Universidad Cesar Vallejo. 🙋🙋 Por ello, solicitamos cordialmente de su colaboración llenando el formulario que será de carácter estricto para este estudio.

De tener preguntas sobre su participación, puede contactarse con Omar Rodríguez Espinoza y Claudia Silva Barrantes a los correos electrónicos:  
[psico.orodrigueze@gmail.com](mailto:psico.orodrigueze@gmail.com) y [psico-csilvab@hotmail.com](mailto:psico-csilvab@hotmail.com)

#### Requisitos:

- Ser ciudadano peruano.
- Ser mayor de edad.
- Pertener a la Institución de la PNP.

**[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe1ixRLRKqhQzFWYa8nvo37QQRKv76HM7MfNjn9HGN4\\_qRjg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe1ixRLRKqhQzFWYa8nvo37QQRKv76HM7MfNjn9HGN4_qRjg/viewform)**

**ANEXO N° 04**  
**Ficha sociodemográfica**

1. Género:

Masculino ( )

Femenino ( )

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Señale el tiempo de servicio:

De 0 a 3 meses ( )

De 4 meses a 12 meses ( )

1 año a 3 años ( )

4 años a 6 años ( )

7 años a más ( )

4. Escriba su grado o situación policial: \_\_\_\_\_

## Anexo N°5

### Autorización de la aplicación del uso del instrumento de las comisarías del Lima

REF. : Escrito de fecha 08JUN2022.- Solicita autorización para Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en las comisarías de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaria de Puente Piedra y comisaria de Zapallal, .....

#### **DECRETO N°025-2022-REGION POLICIAL LIMA-DIVPOL NORTE1-INST**

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP JUAN CARLOS ROSSO ROMERO - COMISARIO DE PUENTE PIEDRA, a fin que se brinde las facilidades Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en su sub unidad bajo su mando.

Significando sobre el particular, al termino deberá remitir a esta jefatura DIVPOL NORTE 1, un (01) informe sobre su resultado.

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM  
Ger.

*D. Díaz*  
Díaz Micaela Feijó  
SOTI PNP.  
30952348  
10 JUN 2022  
965719580



QA-23507  
JUAN M. MUNDACA MONTENEGRO  
CORONEL PNP  
JEFE DIVPOL NORTE 1

REF. : Escrito de fecha 08JUN2022.- Solicita autorización para Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en las comisarias de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaria de Puente Piedra y comisaria de Zapallal.

**DECRETO N°023-2022-REGION POLICIAL LIMA-DIVPOL NORTE1-INST**

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP CARLOS TAVER ROJAS - COMISARIO DE LAURA CALLER, a fin que se brinde las facilidades a Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en su sub unidad bajo su mando.


Significando sobre el particular, al termino deberá remitir a esta jefatura DIVPOL NORTE 1, un (01) informe sobre su resultado.

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM  
Gcr.

  
SA - 32429439 O+  
Ronaldo Raúl GÓMEZ VARGAS  
S3 PNP



  
OA - 239907  
JUAN M. MUNDACA MONTENEGRO  
CORONEL PNP  
JEFE DIVPOL NORTE 1

- 10 JUN 2022



REF. : Escrito de fecha 08JUN2022.- Solicita autorización para Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en las comisarías de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaría de Puente Piedra y comisaría de Zapallal, -----

**DECRETO N°022-2022-REGION POLICIAL LIMA-DIVPOL NORTE1-INST.**

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP ALDO ANGELO FERRUZO MONTANI - COMISARIO DE SOL DE ORO, a fin que se brinde las facilidades a Omar Nicanor RODRÍGUEZ ESPINOZA y Claudia Aracelly SILVA BARRANTES de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LIMA", en su sub unidad bajo su mando.

Significando sobre el particular, al termino deberá remitir a esta jefatura DIVPOL NORTE 1, un (01) informe sobre su resultado.

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM  
Gcr.

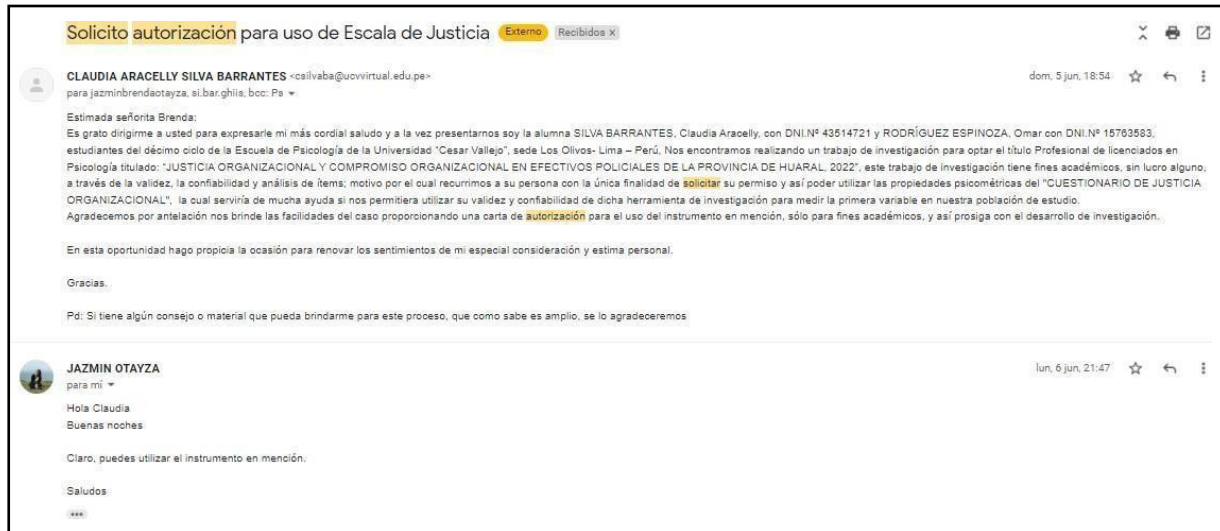
  
S.A. 32223155  
RODRIGUEZ ALAMOS OMAR  
S3 PNP



  
OA - 233907  
JUAN M. MUNDACA MONTENEGRO  
CORONEL PNP  
JEFE DIVPOL NORTE 1

11/06/2022

**Anexo N° 6**  
**Permiso de los autores de la prueba**  
**Prueba de justicia organizacional (USO LIBRE)**



**Prueba de compromiso organizacional (USO LIBRE)**



**ANEXO N° 7**  
**CONSETIMIENTO INFORMADO**

:

Estimado / a participante:

Este consentimiento es para informarle y solicitar su participación, la cual es estrictamente voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente. No se comunicarán a terceras personas ajenas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de estudio. El proceso consta de 2 cuestionarios breves, con una duración de 15 minutos en total.

¿Está de acuerdo en contribuir con esta investigación?

Si acepto ( )

No acepto ( )

## ANEXO N°08

### Análisis psicométricos de los instrumentos de medición

**Tabla 10**

*Validez de constructo por análisis por análisis factorial confirmatorio (AFC) de justicia organizacional*

Ajuste	Empírico
X2	402
df	164
x2/df	2.45
CFI	.864
TLI	.843
RMSEA	.120
SRMR	.086

**Tabla 11**

*Confiabilidad Alfa y Omega de la justicia organizacional*

	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Justicia organizacional	.949	.953	20
Distributiva	.903	.916	7
Procedimental	.889	.891	4
Informativa	.836	.853	4
Interpersonal	.955	.956	5

**Tabla 12**

*Validez de constructo por análisis por análisis factorial confirmatorio (AFC) de compromiso organizacional*

Ajuste	Empírico
X2	350
df	132
x2/df	2.65
CFI	.798
TLI	.766
RMSEA	.128
SRMR	.152

**Tabla 13**

*Confiabilidad Alfa y Omega del compromiso organizacional*

	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Compromiso organizacional	.903	.909	18
Afectiva	.885	.898	6
Continuidad	.761	.808	6
Normativa	.820	.827	6

## ANEXO N°09

### Evidencia del curso de Conducta responsable en investigación

The screenshot shows the profile page for Claudia Aracelly Silva Barrantes. At the top, there is a navigation bar with 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT'. The user's name 'CLAUDIA ARACELLY SILVA BARRANTES' is displayed in the top right corner, along with a 'Manual de uso' link and a 'Cerrar Sesión' button. The main content area is titled 'PERFIL' and features a profile picture of Claudia Aracelly Silva Barrantes. To the right of the photo, there is a box titled 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' with a 'Solicitar Incorporación' button. Below this, a green box indicates 'Conducta Responsable en Investigación' with a checkmark icon and the date 'Fecha: 12/04/2022'. At the bottom, there is a file upload section with a 'Seleccionar archivo' button, the text 'Sin archivos seleccionados', and 'Agregar foto' and 'Eliminar foto' buttons.

<https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador>

The screenshot shows the profile page for Omar Nicanor Rodriguez Espinoza. At the top, there is a navigation bar with 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT'. The user's name 'OMAR NICANOR RODRIGUEZ ESPINOZA' is displayed in the top right corner, along with a 'Manual de uso' link and a 'Cerrar Sesión' button. The main content area is titled 'OMAR NICANOR RODRIGUEZ ESPINOZA' and features a profile picture of Omar Nicanor Rodriguez Espinoza. To the right of the photo, there is a box titled 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' with a 'Solicitar Incorporación' button. Below this, a green box indicates 'Conducta Responsable en Investigación' with a checkmark icon and the date 'Fecha: 12/04/2022'. At the bottom, there is a file upload section with a 'Seleccionar archivo' button, the text 'Ningún archivo selec.', and 'Agregar foto' and 'Eliminar foto' buttons.

<https://ctivtae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador>