



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Justicia organizacional y compromiso laboral
en personal policial de Lima Este, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Cespedes Davalos, Jimena (orcid.org/0000-0002-5044-617X)

Limaco Peralta, Gandy Yulan (orcid.org/0000-0003-1769-6449)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis queridos padres, mi pareja, cuya sabiduría, paciencia y amor incondicional han sido mi guía y fortaleza a lo largo de este camino. Por creer en mí, incluso en los momentos de duda. A mi amada hija, fuente de mi inspiración y motivo de mi perseverancia. Tu alegría y ternura me han recordado cada día la importancia de seguir adelante.

Agradecimiento

A nuestros queridos padres, y pareja cuya sabiduría y amor incondicional han sido las piedras angulares de nuestras vidas. Sus sacrificios, apoyo inquebrantable y palabras de aliento han iluminad nuestro camino dándonos la fuerza necesaria para superar cada obstáculo. A nuestro asesor, Martín Castro, por su invaluable guía, paciencia y conocimiento.

Declaratoria de autenticidad del asesor



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024", cuyos autores son CESPEDES DAVALOS JIMENA, LIMACO PERALTA GANDY YULAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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 Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 08-07-2024 09:23:35

Código documento Trilce: TRI - 0777073



Declaratoria de originalidad de los autores



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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CESPEDS DAVALOS JIMENA, LIMACO PERALTA GANDY YULAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
GANDY YULAN LIMACO PERALTA DNI: 74686333 ORCID: 0000-0003-1769-6449	Firmado electrónicamente por: GLIMACO el 27-06- 2024 22:05:08
JIMENA CESPEDS DAVALOS DNI: 46582135 ORCID: 0000-0002-5044-617X	Firmado electrónicamente por: CESPEDS el 27- 06-2024 19:50:58

Código documento Trilce: TRI - 0777072



Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD 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.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos para recoger los datos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación entre justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024	21
Tabla 2.	Correlación entre las dimensiones de la justicia organizacional y el compromiso laboral	22
Tabla 3.	Correlación entre las dimensiones del compromiso laboral y la justicia organizacional	23
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones de la justicia organizacional en el personal policial	24
Tabla 5.	Niveles de las dimensiones del compromiso laboral en el personal policial	25

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la justicia organizacional y el compromiso laboral en una muestra de 341 policías de Lima Este. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel correlacional, se utilizaron la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC) y Chumbimuni (2018) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) de Meyer y Allen (1991) para la recolección de datos. Los resultados mostraron una relación directa significativa ($r_s = .655$; $p = .000$) entre ambas variables. La justicia organizacional alcanzó niveles altos y medios en el 64.5% y 34.6% de la muestra, respectivamente, mientras que el compromiso organizacional se situó en un nivel medio en el 83% y en un nivel alto en el 10.9%. Además, las dimensiones del compromiso organizacional, afectiva (.656), de continuidad (.529) y normativa (.597), mostraron una relación significativa con la justicia organizacional. Se concluyó que la justicia organizacional actúa como un motivador y factor influyente en el compromiso organizacional de los policías, sugiriendo que su mejora puede fomentar un mayor compromiso laboral y una cultura organizacional positiva.

Palabras clave: justicia organizacional, compromiso laboral, personal policial, justicia informacional.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between organizational justice and work commitment in a sample of 341 police officers from Lima Este. With a quantitative approach and a non-experimental design at a correlational level, the Organizational Justice Scale of Colquitt (EJOC) and Chumbimuni (2018) and the Organizational Commitment Questionnaire (OC) of Meyer and Allen (1991) were used to collect data. The results showed a significant direct relationship ($r_s = .655$; $p = .000$) between both variables. Organizational justice reached high and medium levels in 64.5% and 34.6% of the sample, respectively, while organizational commitment was at a medium level in 83% and at a high level in 10.9%. Furthermore, the dimensions of organizational commitment, affective (.656), continuity (.529) and normative (.597), showed a significant relationship with organizational justice. It was concluded that organizational justice acts as a motivator and influential factor in the organizational commitment of police officers, suggesting that its improvement can foster greater work commitment and a positive organizational culture.

Keywords: organizational justice, work commitment, police officers, informational justice.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021) reveló que países de Europa del norte, tales como Francia, Alemania y Luxemburgo, no solo tienen una mejor posición económica, sino también son aquellos trabajadores son los más valorados, solo después de los americanos. Todo esto a pesar del hecho de que estos presentan el menor promedio de horas trabajadas a la semana (34.5%, 36%, y 36.5% respectivamente). Sin embargo, el efecto opuesto se puede observar en países como Grecia, Polonia o Eslovaquia, los cuales, aunque han sostenido los promedios de horas laboradas más altas a la semana (42.1%, 40.7%, y 40.7% respectivamente), no se encuentran en la misma posición que los países inicialmente mencionados. Esto es muy significativo, pues ha demostrado que el cumplimiento con los regímenes laborales de un país es considerablemente más importante que el número alto de horas laboradas que realizan sus trabajadores.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) busca el establecimiento de condiciones propicias para la equidad y un trato justo hacia los empleados, y que los niveles superiores de gestión de las empresas se comprometan a valorar la equidad que debería existir entre el tratamiento hacia su personal y el logro de los objetivos organizacionales planificados. Además, la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH, 2019) ha reportado que durante el período 2010-2012, aproximadamente el 70% de los trabajadores no demostraron un compromiso con sus empleos, y un preocupante 80% de ellos renunciaba a oportunidades de ascenso.

En contraste con lo anterior, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) ha señalado un cambio significativo en la situación laboral de América Latina tras el impacto de la pandemia. En países como Bolivia, la priorización de la preservación del empleo ahora se refleja en un notorio compromiso, con un nivel de relevancia que asciende al 71.3% entre los miembros de las organizaciones. Por otro lado, en el contexto chileno, se ha observado que, a lo largo de cinco estudios anuales realizados entre 2014 y 2019, los niveles de compromiso laboral de los empleados (engagement) han experimentado variaciones notables, demostrándose que los trabajadores en Chile muestran una tendencia persistentemente a la baja en este indicador (Wood et al., 2019). En la

misma línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) ha indicado que, a pesar de que los empleados en México dedican una de las mayores cantidades de horas laborales anuales en comparación con otros países como Costa Rica y Colombia (México: 2,128 horas, Costa Rica: 2,073 horas y Colombia: 1,964 horas), no exhiben el nivel más elevado de compromiso hacia sus respectivas organizaciones. En realidad, su desempeño en términos de compromiso organizacional se encuentra entre los más bajos observados.

En el Perú, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), las deficiencias de la justicia organizacional también se pueden identificar en los montos que tanto hombres como mujeres perciben por el trabajo que realizan. Así, según esta institución, a las mujeres se les remunera menos en comparación a los hombres, a pesar de considerarse un mismo trabajo. De este modo, el ingreso promedio mensual para las mujeres es de S/ 1,340.00, mientras que para los hombres es de S/ 1,873.00, lo cual significa que las primeras solo perciben un 71.6% de los ingresos de los segundos, ya sea por un empleo igual o diferente al que desempeñan los varones. A esto se le debe agregar la explotación de horas laborales, en donde se sabe que un peruano debe cumplir con un máximo 48 horas semanales. Sin embargo, en los últimos tres meses se tuvo que casi 1.46 millones de personas superaron las 50 horas semanales de trabajo, llegando alrededor de unas 60. Estos resultados claramente nos indican que las empresas nacionales no cumplen, ni velan por hacer efectivos los derechos laborales de sus trabajadores.

De manera similar, siendo uno de los objetivos fundamentales de la Policía Nacional del Perú (PNP) la preservación del orden público en el país y la protección de la seguridad de los ciudadanos, en ocasiones se observa una falta de compromiso por parte de los agentes hacia su institución (Hidalgo, 2020). Esto se atribuye a la ausencia de reconocimiento y consideración por parte de sus superiores, la exclusión en procesos de toma de decisiones, conflictos personales internos en la institución, y la rotación periódica de su asignación, lo que resulta en un impacto negativo en su nivel de productividad.

A partir de los aspectos previamente mencionados, surge la necesidad de plantear la siguiente cuestión en respuesta a la compleja situación actual: ¿Existe relación entre la justicia organizacional y el compromiso laboral en personal policial

de Lima Este, 2024?

Respecto a su aporte teórico, esta investigación facilita la ampliación y divulgación del entendimiento en el ámbito de la justicia organizacional y su relación con el compromiso, una relación que ha sido relativamente poco explorada en la literatura académica. Además, este estudio contribuye a una mayor comprensión de diferentes planteamientos teóricos, como el concepto de compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991) y la teoría de justicia organizacional por Colquitt (2001), sobre los cuales se fundamenta. Finalmente, a nivel social, se reconoce la necesidad de ampliar la comprensión del compromiso entre los colaboradores y de implementar estrategias que conduzcan a la mejora de los indicadores relacionados con el compromiso organizacional. Además, el estudio ofrecerá ventajas que facilitarán a los agentes de policía la capacidad de perfeccionar los protocolos con el fin de aumentar su eficiencia en el ámbito laboral y promover un compromiso adecuado con sus responsabilidades.

En relación con el objetivo general se planteó: Determinar la relación entre justicia organizacional y el compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024. Con relación a los objetivos específicos, se plantea como primero: determinar la relación entre el compromiso laboral y las dimensiones de la justicia organizacional; segundo, determinar la relación entre justicia organizacional y las dimensiones del compromiso laboral; tercero, determinar el nivel del compromiso organizacional en el personal policial; y cuarto, determinar el grado de justicia organizacional en el personal policial.

Por último, la hipótesis general del presente estudio es: Existe relación entre justicia organizacional y el compromiso laboral en el personal policial de Lima Este, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes nacionales, se tiene a Romario (2020), quien pudo determinar una asociación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional, la cual fue directa entre las variables señaladas ($r_s=.760$; $p=.000$). Estos resultados, permiten concluir que a medida que la empresa sea equitativa y considerada con su personal de trabajo, el compromiso de cada colaborador será cada vez mayor.

En Arequipa, Zarate y Mayhua (2021) analizaron la Justicia Organizacional en relación al Compromiso Organizacional de 98 trabajadores de una municipalidad, demostrando que la justicia organizacional fue percibida entre niveles medios (34%) y altos (57%). Además, ambas variables se relacionaron de forma positiva ($\rho=.456$; $p=.020$). Así, se puede inferir que si existe un trato justo y respetuoso, de esta manera se debe seguir promoviendo un buen trato hacia los empleados para seguir reforzando su compromiso.

Vallejo (2023) identificó la presencia de una asociación directa, la cual es estadísticamente significativa (valor de $p < 0.001$), entre las variables investigadas ($\rho=.390$). También se demostró que tanto la justicia (41%) como el compromiso laboral (52%) fueron aceptables en un medio. Se deduce que al final de que las percepciones de equidad se corresponderán mediante mejores niveles de rendimiento laboral, contribuyendo esto a las actitudes y conductas positivas.

Ríos y Loli (2020) corroboraron la presencia de una asociación significativa ($p=.001$) y débil ($\rho=.442$) entre los dos constructos de interés en el ámbito administrativo; además, en cuanto a la justicia, los más frecuentes resultaron ser los de tipo interpersonal (67%) y distributiva (71%). Los hallazgos de este estudio exploratorio demuestran la importancia que tiene la justicia organizacional en cuanto al compromiso de los empleados hacia su centro de labores; incidiendo así en su desempeño y su eficacia laboral.

Murayari y Amasifúen (2020) establecieron una relación significativa ($p=.000$) y débil ($\rho=.439$) entre ambas variables de estudio. Se concluyó que, para que las empresas alcancen sus objetivos deben asegurar la consecución del compromiso organizacional en sus colaboradores, el cual será factible cuando estos perciben elevados niveles de calidad de vida laboral.

A nivel internacional, se tiene a Oviedo (2021), quien de acuerdo a sus resultados señaló la existencia de una correlación positiva significativa entre las tres variables, específicamente, entre la justicia organizacional con el compromiso laboral ($\rho=.598$) y con el desempeño laboral ($\rho=.398$). Se logró concluir que los individuos que tienen la percepción de que las organizaciones que distribuyen los recursos, incluyendo retribuciones e información, de una manera justa y equitativa, son propensos a experimentar niveles elevados de compromiso laboral.

Vanegas (2021) dio a conocer una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción de justicia organizacional con un coeficiente de correlación de $\rho=.687$. Además, se tuvo que la satisfacción alcanzó niveles altos en un 61% y la justicia niveles medios y equivalentes a un 45%. Se puede llegar a concluir que la justicia organizacional es un factor que puede ser desarrollada e impactar de forma positiva en los niveles del desempeño laboral.

Ortiz y García (2020) demostraron que el apoyo organizacional percibido se asoció con el vigor ($\rho = .33$) y la dedicación ($\rho = .28$) de la variable engagement. Asimismo, es necesario indicar que no se halló una correlación entre las principales variables, por lo cual otras variables podrían estar en juego. Debido a esto, se sugieren mayores estudios que puedan explorar más a fondo un vínculo entre el apoyo organizacional como resultado del compromiso por la organización, incluso con variables que puedan mediar entre estas.

Deressa et al. (2022) establecieron que el compromiso organizacional global y la justicia organizacional tenían una correlación fuerte y positiva ($r = 0.695$, $p < 0.01$). Se puede sostener como conclusión que la justicia organizacional se ha ganado un sitio no solo como un factor sino también como un componente motivacional, los cuales ejercen una influencia significativa sobre el compromiso del personal de la salud.

Wojciechowska et al. (2021) concluyeron que la justicia organizacional genera un impacto positivo en el compromiso laboral ($r=.487$). Se concluye que a medida que se las empresas reflejen un mejor trato y velen por el cumplimiento de derechos laborales, permitirá entonces, mejorar la conexión o el vínculo entre la empresa y sus colaboradores.

A nivel local, Chavez y Portal (2022) demostraron como la justicia laboral incide positivamente en el compromiso laboral ($p < 0.05$, $r = .729$). En cuanto a los

resultados descriptivos, se observó una prevalencia de niveles intermedios de justicia organizacional (63%) y de compromiso laboral (64%). Se puede concluir que la justicia organizacional se encuentra en un nivel medio cuando los agentes de policía experimentan dificultades al percibir como justa su organización de trabajo, con una tendencia a no tomar en cuenta con regularidad el mérito y la formación individual en sus evaluaciones de justicia.

La primera variable de estudio a desarrollar es la justicia organizacional la cual fue creada conceptualmente por Greenberg para referirse a las diferentes percepciones que tiene el personal de una organización acerca de sus propias ideas de lo justo en este ámbito. Así, este concepto aparece toda vez que es necesaria una asignación de recursos, por ejemplo, la percepción de un sueldo justo y equitativo; en este sentido, es necesario tomar en consideración que las prácticas y acciones justas y equitativas de las organizaciones se encuentran en relación directa con la respuesta y acción de sus respectivos personales (Omar, 2006).

Igualmente, la justicia organizacional es vital, pues las decisiones y la percepción de prácticas con base en la injusticia e inequidad producen en la fuerza laboral una variedad de reacciones, emociones, sentimientos, así como conductas negativas hacia su organización, compañeros, superiores y el trabajo misma (Vasquez y Aranda, 2020). Por otra parte, se puede afirmar que la relevancia de la justicia organizacional reside en los efectos que ejerce sobre diversos aspectos de las organizaciones. Así, se pueden mencionar: las prácticas y decisiones injustas, tales como trato equitativo y promociones, prestaciones y salarios, la asignación desigual de cargas de trabajo, generan efectos negativos. En este contexto, la justicia organizacional percibida se evidencia en indicadores, tales como la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la rotación laboral, incidiendo de forma indirecta en las organizaciones y su desempeño (Patlán, 2014). No obstante, De Boer et al. (2002) han afirmado que, cuando el personal se siente tratado con equidad, esto los conduce a manifestar actitudes positivas hacia la empresa, sus supervisores y la empresa en general. Por el contrario, cuando perciben un trato injusto, puede surgir descontento laboral, falta de motivación y tensiones.

Se considera que Adams (1966) fue el primer contribuidor al concepto de la justicia social, pues este investigador planteó que los individuos son capaces de

establecer el criterio de justo o injusto, de acuerdo a sus desempeños en su centro de labores y las retribuciones recibidas por parte de sus organizaciones. Este criterio creado, según el autor mencionado inicialmente puede crear diversidad de conductas de todo tipo, las cuales pueden tener consecuencias positivas o negativas para sus empresas, trabajos y los individuos.

Según Colquitt (2001), los trabajadores organizacionales pueden presentar una serie de modalidades de cognición anticipativas de sus conductas en sus empresas, derivadas de sus propias percepciones sobre cómo se administra la justicia en el lugar donde trabajan; estas modalidades, de acuerdo a este autor, se han podido categorizar en cuatro dimensiones, a saber: justicia interaccional, justicia procedimental, justicia informacional y justicia distributiva, las cuales requieren de los conceptos de necesidad, igualdad y equidad.

La necesidad admite cuán importante es la evaluación de las necesidades de cada trabajador y debido a esto gestiona la asignación de sus beneficios. Por su parte, la igualdad hace un énfasis en distribuir equitativamente dichos beneficios entre los trabajadores. Por último, por medio de la equidad, las recompensas recibidas por los trabajadores se corresponden con su contribución a la organización (Rodríguez et al., 2015).

Con respecto a la primera dimensión mencionada, la de justicia interaccional, según la corroboración de Colquitt, se relaciona con las relaciones interpersonales con los superiores. Es decir, se centra en las percepciones que los denominados clientes internos tienen sobre la calidad de la interacción establecida directamente con otros miembros de la organización, típicamente aquellos responsables de guiar sus actividades y funciones (Rodríguez et al., 2015). La justicia interaccional en las ideas de Blau (1964) y su teoría del intercambio social, la cual indica que las relaciones humanas se desarrollan a través de una evaluación de tipo costo/beneficio, así como también de sus diversos escenarios. En otras palabras, en el contexto de esta teoría adaptada, la conducta social resulta de un estudio que llevan a cabo los individuos entre los costos y beneficios potenciales que toman en cuenta al evaluar sus relaciones sociales.

Por su parte, la justicia procedimental se enfoca en los beneficios que equitativamente los trabajadores perciben de sus organizaciones; es decir, está comprendida por el conjunto de percepciones con respecto al nivel de valoración

que los trabajadores dan a los procesos empresariales diseñados para la distribución de los recursos dentro de su empresa, así como también cómo estos son ejecutados (Colquitt et al., 2005).

Con respecto a la justicia informacional, esta se refiere a la información, tanto en cantidad como su calidad, en relación a los procesos y procedimientos que se efectúan dentro de una organización (Fortin, 2008). Así, la sinceridad en la comunicación de las decisiones, el saber cómo transmitirla, así como también la claridad son competencias fundamentales de todo supervisor que pertenezca a una organización que se jacte de ser justa informacionalmente (Colquitt et al., 2005).

Por último, la justicia distributiva, esta se entiende mejor por medio de Adams (1963) y su teoría de la equidad, teoría de motivación laboral, pues toma en cuenta la presencia de factores que tienen una influencia en las percepciones y evaluaciones laborales de los individuos. En este sentido, la equidad o la dimensión justicia distributiva (para este trabajo) sostienen que las personas hacen uso de sistemas morales que fomentan un balance basado en la equidad entre lo que estos contribuyen a sus trabajos y lo que reciben de los mismos (Adams, 1963). Asimismo, las respuestas frente a la desigualdad persiguen el restablecimiento de un balance entre los resultados y los elementos necesarios para dicha producción de modo que se puede dar una respuesta a las angustias o tensiones producidas por la inequidad (Colquitt et al., 2005).

En resumen, Colquitt (2001) ha subrayado la importancia que tiene la justicia en los entornos empresariales, ya que el simple hecho de que se trabaje a cambio de un salario implica que las organizaciones son contextos en donde el concepto de equidad o justicia tendrá relevancia. Para el autor mencionado inicialmente, esta perspectiva está respaldada por un conjunto de pruebas que sugieren que la percepción de la equidad está asociada con diversas prácticas y acciones realizadas dentro de las empresas.

Con respecto a la segunda variable, compromiso organizacional, este se puede definir como la medida en que los trabajadores se involucran y se identifican con la organización por la que trabajan. Además, Ruiz (2013) ha aseverado que está caracterizada por el conjunto de creencias en los valores y las metas de una empresa, así como también por la buena disposición a llevar a cabo esfuerzos significativos en su beneficio y el deseo de ser parte de esta.

Por su parte, Luthans (2008) lo ha conceptualizado como la responsabilidad y dedicación compartidas entre empleados y empleadores para el logro de desempeños sobresalientes; son también, de acuerdo al investigador mencionado, las estrategias implementadas por las organizaciones para el fomento de entornos de trabajo estimulantes que fomenten dicho compromiso.

Para Chiavenato (2004), este es un camino esencial para que los trabajadores puedan acercarse más a los planes de acción diseñados por la empresa para la consecución de sus metas, mientras que para Marchalin et al. (2020), el compromiso organizacional aporta mucho a la sostenibilidad de las empresas, pues por medio de la buena disposición personal y su involucramiento, estas podrán obtener los resultados que esperan.

También se tienen a Betanzos y Paz (2007), para quienes el compromiso se puede comprender desde cuatro perspectivas, a saber:

Desde la perspectiva de intercambio, el compromiso se ve como una conexión entre los trabajadores y sus empresas a lo largo del tiempo; los trabajadores permanecen en sus organizaciones, pues el cambio hacia otra implicaría sacrificios y esfuerzos adicionales.

Desde la perspectiva psicológica, este se refiere al apego emocional e identificación de los trabajadores con sus organizaciones; además está caracterizada por fuertes deseos de pertenecer a una empresa, esforzarse para traerle beneficios, así como también por las creencias en sus valores y objetivos, los cuales toman como los suyos también.

Desde la perspectiva de atribución, el compromiso se describe como el empleo de la ética, es decir, lo que motiva a los individuos a esforzarse voluntariamente en beneficio de su organización.

Desde la perspectiva actitudinal, se consideran las actitudes con las que se reconocen los objetivos empresariales como propios, lo cual refleja los vínculos afectivos entre trabajadores y organizaciones, involucrando componentes comportamentales, cognitivos y afectivos. Esto quiere decir que se basa en percepciones, creencias y conocimientos mediante los cuales los trabajadores establecen conexiones de acuerdo con sus expectativas y necesidades para el bienestar de su empresa. En relación a cuán importante es el compromiso organizacional, se puede decir que este constituye un aspecto esencial a causa de

su asociación con factores como la rotación de personal, el ausentismo y el rendimiento entre otros. Así, no solo promueve que los trabajadores se identifiquen con su empresa, sino también coadyuva a la consecución de resultados, generando en los primeros eficacia y eficiencia y haciendo posible la alineación de sus expectativas personales con las de su empresa (Báez et al., 2019).

Por su parte, se tiene a Meyer y Allen (1991), quienes ven al compromiso organizacional como algo mental que se puede identificar por los vínculos existentes entre los trabajadores y sus empresas y, de hecho, puede implicar la determinación de un individuo por continuar o no en una organización. Asimismo, los autores mencionados sostienen que su modelo tridimensional, basado en componentes de continuidad, normativos y afectivos, pueden realizar una evaluación del compromiso de los trabajadores por su empresa. A continuación, una descripción de dichos componentes:

El compromiso de continuidad, este componente incluye factores como su reputación en el entorno laboral, el impacto en su círculo social, el costo asociado con la adquisición de nuevas habilidades y el esfuerzo invertido (Meyer y Allen, 1991). Para Hernández (2020), este se relaciona con la autopercepción de los trabajadores, es decir, la forma en cómo se ven como un conjunto integral de elementos económicos, psicológicos y físicos, así como también su capacidad para cambiar de grupos si así lo decidiese. En términos simples, este tipo de compromiso se basa en los sentimientos de lealtad hacia la organización por parte de los trabajadores, tomando en cuenta la inversión de recursos financieros, esfuerzo y tiempo que han realizado; si perciben que las oportunidades fuera de la organización no cumplen sus expectativas, es más probable que se sientan fuertemente vinculados a sus empleadores actuales.

El compromiso normativo se relaciona con la obligación de permanecer en la organización debido a las remuneraciones o beneficios recibidos. De este modo, los trabajadores dirigen sus esfuerzos hacia su organización de modo casi incondicional debido a este compromiso. De acuerdo con Báez et al. (2019), el compromiso normativo representa la obligación de naturaleza voluntaria y moral que los individuos sienten hacia su empresa en función a las emociones y creencias relacionadas a esta en reciprocidad por todo lo que esta le ha dado.

Por último, el compromiso afectivo involucra una relación afectiva profunda que se desarrolla entre los trabajadores y sus empresas a lo largo del tiempo, lo cual incluye experiencias laborales, elementos relacionados con el trabajo estructurales y personales. En palabras de Robbins (2004), este se caracteriza por la disposición a involucrarse y sentirse identificados con la organización, la identificación y el apego emocional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, pues logró nuevos conocimientos y recogió información y datos en relación a las dimensiones, características y propiedades de procesos sociales, instituciones y personas (Esteban, 2018).

3.1.2. El diseño de investigación

No experimental, transversal y cuantitativo, que permitió evaluar la relación entre las variables de estudio en su entorno natural. Este estudio fue no experimental, lo que implicó que no se introdujeron estímulos o condiciones experimentales a las variables de estudio. En este enfoque, los participantes fueron evaluados en su entorno natural, sin realizar alteraciones de algún tipo en el desenvolvimiento de dicha situación. Siguiendo la metodología propuesta por Arias y Covino (2020), se evitó la manipulación de las variables de interés para mantener la integridad del entorno natural de los participantes. De esta manera, la recopilación de datos se efectuó en un solo punto en el tiempo, mediante la aplicación de ambos instrumentos psicométricos en una única ocasión (Vega et al., 2021). Un enfoque cuantitativo se consideró adecuado para este estudio, ya que permitió la recopilación de datos numéricos precisos y la aplicación de análisis estadísticos para probar las hipótesis (Sánchez et al., 2018). Además, se estableció dentro de un nivel correlacional, pues la relación entre dos variables de estudio se sometió a medición (Hernández et al., 2018)."

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. justicia organizacional

Definición conceptual: Colquitt (2012) son aquellas percepciones de equidad que los trabajadores han formado con respecto a las responsabilidades y tratamientos organizacionales establecidos para estos.

Definición operacional: Para medir la variable se ha tenido que descomponerla en dimensiones e indicadores las mismas que se muestran a continuación: Justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional.

Indicadores: Relaciones interpersonales con los superiores, valoración y beneficio que equitativamente reciben los trabajadores de sus organizaciones, la información así como en cantidad y calidad en relación a sus procesos y procedimientos de una

organización, el balance basado en la equidad y entre lo que contribuyen los trabajadores y lo que perciben de ellos.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2. compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Meyer y Allen (1991), refiere a la relación psicológica entre los individuos y la organización para la cual trabajan, que puede ejercer una influencia significativa sobre su continuidad en esta o no.
- **Definición operacional:** El cuestionario de compromiso organizacional está comprendido por tres dimensiones: compromiso de continuidad, afectivo y normativo.
- **Indicadores:** Evalúa el nivel de interés y deseo personal de permanecer en la organización, satisfacción económica, laboral, profesional, la dificultad de acceso y permanencia a otro empleo, la responsabilidad y obligación de cumplir con las normas y exigencias.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población a estudiar abarcó 19,000 personal policial de Lima Este, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023). De dicha población fueron seleccionadas tres comisarías para los fines de la investigación. Conforme a lo señalado por Arias et al. (2018), una población viene a ser una agrupación de casos accesibles, limitados y definidos cuyo grupo se utilizará como referencia para la determinación de la muestra estadística que cumpla con los criterios propuestos por el investigador. Para este estudio, los siguientes fueron dichos criterios:

- **Criterios de inclusión:** Personal policial de ambos sexos, personal policial que cumplen funciones en comisarías de Lima este, Personal policial que se encuentren en el rango de oficiales y suboficiales.
- **Criterios de exclusión:** Personal policial que no deseen participar de las encuestas, Personal policial que no completen las encuestas o estén erróneas

3.3.2. Muestra

Se tuvo por muestra final a un grupo conformado por 338 trabajadores policiales, el cual se obtuvo por medio de la fórmula de poblaciones finitas (Anexo

10). De acuerdo a Sánchez et al. (2018), la muestra se refiere a la porción de la población que fue seleccionada y considerada como el conjunto representativo en el contexto de la investigación.

3.3.3. Muestreo

El presente estudio se basó en un enfoque de muestreo no probabilístico intencional, caracterizado por la toma de decisiones del investigador en función de los elementos y objetivos que componen la muestra. De acuerdo a este enfoque, el investigador seleccionó deliberadamente las unidades representativas del universo que buscaba estudiar, tomando decisiones de acuerdo a su juicio y percepción. De esta manera, se aplicaron criterios específicos de selección para determinar la inclusión de ciertas unidades de análisis en la población y la muestra (Arias y Covinos, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis

Personal policial de Lima Este.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método que se utilizó en este estudio consistió en la aplicación de una encuesta, la cual incluyó una serie de preguntas específicamente formuladas para medir la percepción de justicia organizacional y el compromiso laboral de los participantes (Feria et al. 2020). Además, esta investigación efectuó mediante la aplicación de una encuesta en línea, lo cual permitió la adquisición eficiente de datos en un plazo reducido y con una disminución de los gastos asociados, conforme a lo expuesto (Lorca et al., 2016)

La Escala de Justicia Organizacional (EJOC) Colquit (2001) y de origen norteamericano, adaptada al Perú por Otayza (2021) tiene como función principal evaluar el nivel de percepción de justicia organizacional, constituido por 20 ítems estructurados en cuatro dimensiones: procedimental, distributiva, interpersonal e informática, lo cual es aplicable de forma individual o colectiva, en personas mayores de 18 años y tiene una duración de doce minutos. Además, cuenta con cinco opciones de respuesta de tipo Likert; en lo que respecta a las características psicométricas de la versión original, se evidenció una sólida validez de constructo con un valor de .67, indicando la aplicabilidad del instrumento. Además, se constató una fiabilidad adecuada en sus dimensiones, a saber, la dimensión distributiva

($\alpha=.84$), la dimensión procedimental ($\alpha=.88$), la dimensión interpersonal ($\alpha=.83$) y la dimensión informacional ($\alpha=.88$).

Otayza (2021) validó el instrumento EJOC empleando 200 personas de diversas empresas privadas de Lima Metropolitana, trabajando la validez de contenido por medio de siete jueces expertos para evaluar la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems demostrando valores .80 a 1 para las dimensiones del test, la validez del constructo también demostró valores aceptables donde se tuvo un $KMO=.909$, $\chi^2 = 11738.272$, $p = .000$, indicando una fuerte adecuación para su uso. Del mismo modo, se ha confirmado una fiabilidad muy alta ($\alpha=.928$) para la escala total.

De acuerdo al estudio piloto, se pudo demostrar que el EJOC mostró una correcta adecuación muestral, con un $KMO=.921$; asimismo la prueba de esfericidad de Bartlett mostró una significancia de .000, lo que indicó que la prueba era factorizable. Los hallazgos de confiabilidad indican que se alcanzaron coeficientes alfa de Cronbach altos, los cuales fluctuaron entre .89 y .90, mientras que para la variable total fue de .964.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) fue desarrollado por Meyer y Allen en 1991 en los Estados Unidos. Su objetivo principal es identificar el tipo de compromiso que los empleados presentan en el entorno laboral, y consta de dieciocho ítems los cuales evalúan tres áreas: Compromiso normativo, continuidad y afectiva. Puede ser administrado tanto de forma individual como colectiva y es utilizado en el contexto organizacional, con una duración aproximada de quince minutos. Asimismo, este cuestionario es calificado mediante cinco opciones de respuesta tipo Likert. Presentando un ajuste adecuado con valores como $CFI = .972$, $TLI = .918$, $PNFI = .89$ y $RMSEA = .04$. Estos resultados respaldan la concordancia con el modelo de tres factores originalmente propuesto. En cuanto a la confiabilidad que obtuvo el cuestionario en general fue de .90. Corroborando una adecuada consistencia interna y una alta fiabilidad del test.

La adaptación del Cuestionario CO al contexto peruano fue realizado por Neyra et al. (2020) empleándolo en una muestra de 200 colaboradores de Lima Este. En este estudio se empleó la validez de contenido por medio del coeficiente de V de Aiken, obteniendo un valor superior a .90. Asimismo, la consistencia interna del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente de $\alpha=.910$ para el test en su

conjunto, lo que indica una alta fiabilidad en la medida del compromiso organizacional bajo estas condiciones específicas. Finalmente, el análisis factorial exploratorio dieron como resultado un $KMO=0.927$ $\chi^2=680,634$, $gl=200$, $p<0,000$; estas valoraciones garantizan que las correlaciones entre variables (reactivos o ítems) son apropiadas, requisito indispensable para las implementación del análisis factorial.

En cuanto a los resultados del estudio piloto el compromiso organizacional alcanzó un coeficiente de confiabilidad de .805, el cual se interpreta como muy alto, mientras que sus dimensiones presentaron coeficientes con valores entre .63 y .71. Así también, la relación la validez por estructura interna mostró adecuación muestra adecuada obteniéndose un $KMO=.80$ y en donde la prueba de Bartlett obtuvo una significancia $>.001$, dando a conocer que la prueba es factorizable.

3.5. Procedimientos para recoger los datos

Para realizar el desarrollo de la investigación, fue necesario obtener las debidas autorizaciones para la utilización de los instrumentos, las cuales fueron otorgadas por los autores respectivos. Además, se realizó la encuesta a los participantes de manera virtual a través de un formulario de Google Drive, donde estos proporcionaron inicialmente el consentimiento informado. En dicho consentimiento, se invitó a los participantes a formar parte de la investigación y se les aseguró que sus respuestas serían recopiladas de manera anónima, garantizándoles así la confidencialidad de sus registros en la encuesta. Posteriormente, se administraron los cuestionarios que permitieron evaluar la justicia organizacional y el compromiso.

Los datos recopilados a través de los cuestionarios fueron posteriormente transferidos a hojas de cálculo en Excel con el fin de crear la base de datos necesaria para el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez culminado el proceso de adquisición de datos, se realizó inicialmente la transferencia de los datos a una hoja de cálculo en MS-Excel con el propósito de realizar la codificación adecuada de las respuestas. Posteriormente, esta información fue exportada al software estadístico IBM SPSS 25.0, el cual permitió el análisis descriptivo con el propósito de determinar los niveles de la justicia y compromiso organizacional. Posteriormente, se ejecutó el análisis

inferencial, el cual se inició con la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Los resultados de esta prueba se utilizaron para decidir qué tipo de análisis correlacional sería adecuado. De este modo, si los datos se enmarcaban en una distribución normal, se optaría por utilizar el coeficiente de rho de Spearman, caso contrario se emplearía la r de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

En relación con los aspectos éticos, se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, orientado a resaltar los beneficios para los participantes del estudio, pues este último sería de gran ayuda para mejorar el compromiso laboral por medio de una mejor percepción de la justicia laboral de las dependencias policiales para las que trabajan (Yip et al., 2016). Asimismo, se consideró el principio de no maleficencia, asegurando a los participantes que el examinador evitaría cualquier forma de daño o perjuicio hacia estos, manteniendo la confidencialidad de la información de acuerdo con el consentimiento informado. Además, se valoró el principio de autonomía, donde los participantes pudieron decidir de manera voluntaria su participación en la investigación, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento, conforme a lo planteado por (Prats, 2016). Además, se tomó en cuenta el principio de justicia en los sujetos de estudio, el cual prohibía la discriminación o el rechazo, sin importar cuáles sean las razones.

De este modo se reconoce la importancia de adherirse al Código de ética de la Universidad César Vallejo, quien establece sus reglamentos y directrices contenidas en sus normativas y ordenanzas, incluyendo el respeto por las pautas estipuladas en el estilo APA séptima edición (Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo [CEUCV], 2022), asimismo se respetó la voluntad de los participantes mediante el consentimiento informado .

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024.

Variables	Estadísticos	Compromiso laboral
Justicia	r_s	.655**
organizacional	p	.000
	N	.341

** Correlación es significativa al 0.001

En la tabla 1, se observa que la significancia obtenida fue menor a .05, por lo cual, se puede afirmar que existe relación entre la justicia organizacional y el compromiso laboral. Además, su grado de correlación fue moderada y directa ($r_s=.655$). De esta forma, ante un mayor nivel de justicia organizacional, se observará una mayor presencia del compromiso laboral entre el personal policial.

Tabla 2

Correlación entre las dimensiones de la justicia organizacional y el compromiso laboral.

Dimensiones	Compromiso laboral	
	r_s	p
Justicia procedimental	.589**	.000
Justicia distributiva	.528**	.000
Justicia interpersonal	.535**	.000
Justicia informacional	.606**	.000

En la tabla 2, los resultados obtenidos por el coeficiente Rho de Spearman mostraron significancias (.000) menores a .05; de acuerdo a esto, se puede afirmar que existen relaciones directas entre el compromiso laboral y las 4 dimensiones de la justicia organizacional. Así también, se puede indicar que las correlaciones más sobresalientes son aquellas entre la segunda variable de estudio con la justicia informacional ($r_s = .606$) y la procedimental ($r_s = .589$).

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones del compromiso laboral y la justicia organizacional

Dimensiones	Justicia organizacional	
	r_s	p
Componente afectivo	.656**	.000
Componente de continuidad	.529**	.000
Componente normativo	.507**	.000

En la tabla 3, se puede observar que existen correlaciones positivas y significativas entre los componentes afectivos ($r_s = .656$), continuidad ($r_s = .529$) y normativo ($r_s = .507$) del compromiso laboral con la justicia organizacional. Cabe mencionar que la dimensión afectiva alcanzó un mayor grado de correlación con la justicia organizacional a diferencia de las demás dimensiones.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la justicia organizacional en el personal policial.

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Justicia procedimental	11	3.2	145	42.5	185	54.3	341	100.0
Justicia distributiva	16	4.7	138	40.7	187	54.8	341	100.0
Justicia interpersonal	15	4.4	128	37.5	198	58.1	341	100.0
Justicia informacional	16	4.7	105	30.8	220	64.5	341	100.0
Justicia organizacional	10	2.9	118	34.6	213	62.5	341	100.0

En la tabla 4, los niveles porcentuales más elevados de justicia organizacional en el nivel alto se presentaron en las dimensiones justicia informacional y justicia organizacional con un 64.5% y 62.5%, respectivamente. Por otra parte, a un nivel medio, los porcentajes más altos fueron alcanzados por las dimensiones justicia procedimental (42.5%) y justicia distributiva (40.7%). En contraste, los niveles porcentuales más bajos y representativos de justicia organizacional los obtuvieron las dimensiones justicia organizacional y justicia procedimental con un 2.9% y 3.2%, respectivamente.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del compromiso laboral en el personal policial.

Dimensiones	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Componente afectivo	14	4.1	157	46.0	170	49.9	341	100.0
Componente de continuidad	14	4.1	111	32.6	216	63.3	341	100.0
Componente normativo	8	2.3	98	28.7	235	68.9	341	100.0
Compromiso laboral	21	6.2	283	83.0	37	10.9	341	100.0

En la tabla 5, las dimensiones componente normativo y componente de continuidad presentaron los porcentajes más elevados de compromiso laboral, alcanzando un 68.9% y 63.3%, respectivamente, mientras que el compromiso laboral presentó un porcentaje de 83%, siendo este el valor más alto a un nivel promedio. Por otra parte, la dimensión componente normativo con un 2.3% presentó el nivel porcentual más bajo de compromiso laboral en toda la muestra.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se procede a dar respuesta al objetivo general de este estudio en el cual se pudo establecer como la justicia organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en una muestra de 341 personales policiales de Lima. En este sentido, los resultados corroboraron una correlación moderada directa entre la justicia organizacional y el compromiso laboral mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman, arrojando un valor de .655 ($p < 0.05$). Este resultado concuerda con la investigación de Chávez y Portal (2022), quienes hallaron una correlación positiva ($r = .729$) y estadísticamente significativa entre la justicia organizacional y el engagement en 466 policías de Lima Norte. Similarmente, el estudio de Romero (2020) evidenció la existencia de una asociación directa entre las mismas variables ($r = .760$, $p = .000$). Igualmente, Deressa et al. (2022), en Etiopía, concluyeron que la percepción de equidad y justicia fue desarrollada por los trabajadores en base al trato y a las responsabilidades asignadas relacionándose de forma directa con un mayor compromiso laboral ($r = .695$).

Los resultados previamente presentados se pueden sustentar por medio por los planteamientos de la teoría de la equidad, propuesta por Adams (1963), quien planteó una relación entre el compromiso organizacional y la justicia organizacional. Así, Adams (1963) ha sugerido que cuando los trabajadores consideran equitativa la relación entre sus aportaciones (esfuerzo, experiencia, educación y habilidades) y los beneficios que reciben (prestaciones, incentivos y salarios), comparativamente con otras empresas, se generará un estado de equidad que a su vez incrementará su compromiso hacia sus organizaciones. De manera similar, la teoría del cambio social, descrita por Kiliç et al. (2015), subraya las interacciones recíprocas en el intercambio de recursos entre trabajadores y empleadores. Así, de acuerdo con estos autores, la percepción de justicia por parte de los trabajadores estimula la obligación, el compromiso y la confianza hacia sus empleadores, lo cual, a su vez, propicia que dicha percepción se vea recompensada con una mejora en los rendimientos laborales, contribuyendo así a los comportamientos laborales y actitudes positivas.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados indicaron una relación positiva entre las tres dimensiones del compromiso laboral y la justicia

organizacional, en la que el componente afectivo presentó un mayor coeficiente de correlación con la justicia organizacional ($r = .656$), seguido del componente continuidad ($r = .529$) y el normativo ($r = .507$). Debido a esto, se puede deducir que una percepción de justicia creciente entre el personal policial en sus centros laborales traerá como consecuencia que estos desarrollen un compromiso creciente en las actividades que realizan. Resultados similares fueron encontrados por Castillo y Chamorro (2020), quienes pudieron establecer asociaciones directas entre la justicia laboral y las 3 dimensiones del compromiso planteados, a saber: compromiso de implicación ($r = .571$), compromiso de continuidad ($r = .620$) y compromiso afectivo ($r = .740$). Asimismo, otra investigación que guarda similitud con el resultado de Vallejo (2023), quien concluyó que existe relación entre el compromiso afectivo ($r = .338$) y el normativo ($r = .374$) con el compromiso laboral. Adicionalmente, el estudio de Chávez y Portal (2022) determinó una correlación directa y significativa entre el compromiso que evalúa la dedicación al trabajo ($r = .677$) y la justicia organizacional.

Así, los resultados presentados en el párrafo anterior muestran, por un lado, los juicios por medio de los cuales se evalúan cuán justas y adecuadas son las recompensas distribuidas entre los diferentes colaboradores de la empresa (Colquit, 2001) y, por otro, el vínculo existente con aquellos estados emocionales positivos frente a dicha organización los cuales contribuyen a la lealtad, compromiso y motivación (Betanzos y Paz, 2007). Así, el personal policial mostrará una alta aceptación e identificación con las creencias y valores de su institución, mostrándose espontáneos para ejercer esfuerzos considerables y deseosos de permanecer en esta. Además, se observa que la justicia organizacional, entendida como la comunicación fluida, la consideración y el respeto entre empleadores y colaboradores (Colquit, 2001), aporta a que estos últimos muestren mayores niveles de interés y motivación por desempeñar sus actividades (Robbins, 2004). Cabe destacar que el estado emocional de los colaboradores frente a la organización es crucial para la motivación y el rendimiento laboral. Un ambiente donde los empleados se sienten valorados, escuchados y apoyados suele ser un entorno donde la motivación prospera.

En relación al segundo objetivo específico, se encontraron correlaciones directas entre las dimensiones informacional ($r = .606$), procedimental ($r = .589$),

interpersonal ($r = .535$) y distributiva ($r = .528$) de la justicia organizacional con el compromiso organizacional. Con esto, se llegó a la conclusión de que las organizaciones orientadas a la justicia obtendrán un alto compromiso por parte de sus trabajadores y esto las guiará hacia el cumplimiento de sus objetivos y misión. Por otra parte, también concuerdan con la investigación efectuada por Romario (2020) en lo concerniente a la confirmación de una correlación directa y significativa entre la justicia procesal ($r = .762$), distributiva ($r = .730$) e interactiva ($r = .350$) con el compromiso en 200 trabajadores trujillanos. Igualmente, los resultados obtenidos encuentran correspondencia con los de Chávez y Portal (2022), pues acreditan la presencia de relaciones positivas y significativas entre las respectivas dimensiones de la justicia, tales como la informativa ($r = .702$), interpersonal ($r = .700$) y distributiva ($r = .687$) con el compromiso organizacional de 466 policías de Lima Norte. Adicionalmente, se pueden mencionar los resultados obtenidos por Deresa et al. (2022), los cuales muestran la existencia de una relación positiva y significativa entre las percepciones de justicia procesal ($r = .380$) y justicia distributiva ($r = .450$) con el compromiso organizacional en 395 profesionales de la salud.

En consecuencia y de acuerdo a estos resultados, la justicia procesal es la característica principal de la justicia organizacional, la cual se centra en la premisa de que se tomarán las decisiones más justas y respetuosas. Así, por medio de estas se pueden identificar y describir los procesos organizacionales como justos, precisos, libres de sesgo y basados en estándares éticos y morales que la institución desea promover (Montaluisa, 2017). Además, la justicia procesal consiste en dar a los trabajadores la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones, quienes, de hecho, puede ser personal más autorizado y encontrarse inspirado, de esta manera, para cooperar con la organización. Por otro lado, la justicia informativa resulta otro factor importante para el compromiso de los oficiales de policía, pues esta implica el suministro de información, así como también de explicaciones acerca de cómo se han tomado las decisiones. Así, se ha observado que el trato equitativo puede generar el incremento de la aceptación y en el número de reacciones positivas con respecto a las decisiones tomadas; además, puede servir de atenuante de las reacciones desfavorables, cuando las malas decisiones hayan traído resultados negativos (Colquitt et al., 2005).

En relación al tercer objetivo, los resultados revelaron que la justicia de tipo informacional fue la más practicada dentro de las dependencias policiales, alcanzando un 64.5% de la muestra a un nivel *alto*, mientras que la justicia organizacional ocupó el segundo lugar con un 62.5%, al mismo nivel. Adicionalmente, la justicia interpersonal obtuvo un significativo 58.1%, también a un nivel *alto* de calificación. Estos resultados se encuentran alineados con los de Zárate y Mayhua (2021), en los cuales el 57% de los trabajadores municipales en Arequipa percibieron que la justicia organizacional se cumplía en un nivel alto (57%), percibiéndose de esta manera un trato justo en su ambiente laboral. De igual modo, Vanegas (2021), en Colombia, demostró que la justicia laboral fue equitativa alcanzando niveles altos en el 61% de una muestra de docentes, y en donde otras dimensiones altamente percibidas fueron la justicia procedimental (39%), encargada de la toma de decisiones de forma conjunta, así como la justicia informativa (31%), la cual cumple con emitir explicaciones a los empleados al momento de implementar un nuevo proceso organizacional. En conclusión, hacer partícipes a los policías en la toma de decisiones no solo contribuye a mejorar la efectividad de las fuerzas policiales, sino que también refuerza la moral y el compromiso de los agentes. Además, promueve una cultura organizacional más inclusiva, flexible y con mayor sentido de pertenencia, lo que en última instancia beneficia tanto a la institución como a la comunidad que sirve.

En relación al cuarto objetivo específico, los niveles de compromiso laboral se presentaron y prevalecieron en un grado moderado en más del ochenta por ciento de la muestra (83%). Por otra parte, se encontró que, tanto el compromiso normativo (68.9%) como el de continuidad (63.3%) fueron los más predominantes en un nivel *alto*, lo cual es indicativo de que el personal policial se involucra más con su trabajo por un factor de obligación moral de reciprocidad, así como por los beneficios y las ganancias económicas. En esta misma línea, Murayari y Amasifúen (2022), en su investigación con trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, pudieron determinar que la dimensión continuidad fue la más influyente (54%). Igualmente, Vallejo (2023) encontró que la justicia de tipo normativa fue la más sobresaliente con un nivel (52%) de trabajadores municipales del distrito de Trujillo. Así, el compromiso normativo se caracteriza por ser un apego de parte de los trabajadores para con su organización, el cual fundándose en sentimientos de

lealtad, se manifiesta expresamente como una obligación moral que los empuja a permanecer (Meyer y Allen, 1991).

A partir de todo lo manifestado anteriormente, se puede recalcar la importancia que tiene la creación de ambientes laborales adecuado o positivos para el fomento de mejores relaciones interpersonales dentro de una empresa u organización, sin dejar de lado el aspecto fundamental que tiene la implementación de decisiones basadas en principios de equidad y respeto. En pocas palabras, este enfoque considera primordiales la comunicación efectiva y la inclusión con los trabajadores, elementos esenciales para la potenciación de la cultura organizacional. En conclusión, la promoción de un clima de justicia y equidad facilita el desempeño de los empleados en las funciones específicas para las que han sido contratados, lo cual, a su vez, incrementa su compromiso durante la jornada laboral.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, una de estas fue el poder encontrar antecedentes enfocados en un grupo de oficiales de policía dentro de su análisis entre la justicia organizacional y el compromiso. Otra limitante fue el poder contar con la autorización de los autores de los instrumentos para aplicarlos dentro de la investigación. Adicionalmente, otra la significó el tiempo, pues se presentaron retrasos para la obtención de las autorizaciones de las dependencias policiales y con esto comenzar la recabación de los datos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una correlación significativa de intensidad moderada entre las variables justicia organizacional y compromiso organizacional ($r = .655$, $p = .000$) en el personal policial de Lima Este. Esto indica que una mayor percepción de justicia organizacional se asocia con un mayor compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Segunda: Existen correlaciones estadísticamente significativas, directas y moderadas entre la justicia organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal policial de Lima Este: componente afectivo ($r = .656$), continuidad ($r = .529$) y normativo ($r = .507$).

Tercero: Se encontraron correlaciones entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la justicia organizacional en el personal policial de Lima Este: procesal ($r = .589$), distributiva ($r = .528$), interpersonal ($r = .535$) e informacional ($r = .606$).

Cuarta: En cuanto a la justicia organizacional, el 62.5% del personal policial percibió las prácticas de justicia organizacional en un nivel alto, caracterizada por el respeto, la comunicación y la equidad. De las tres dimensiones de la justicia organizacional, la justicia informacional fue percibida como la más justa, obteniendo la más alta (64,5%).

Quinta: En relación con el compromiso organizacional, el 83% del personal policial mostró un nivel medio, caracterizado por sentimientos de permanencia, retribución y vinculación afectiva. De las tres dimensiones del compromiso laboral, la dimensión normativa alcanzó el mayor porcentaje (68%) en un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda utilizar un enfoque correlacional-causal para estudiar el efecto entre las variables analizadas, con el objetivo de identificar cuál de ellas actúa como predictora de la otra.

Segunda: Debido al enfoque exclusivamente cuantitativo de este estudio, se limitó el examen de aspectos cualitativos inherentes a las variables investigadas. Por esta razón, se sugiere realizar estudios adicionales con una orientación cualitativa para complementar los hallazgos obtenidos, permitiendo una corroboración o refutación más rigurosa de las teorías existentes sobre el tema.

Tercera: Se recomienda que futuras investigaciones incluyan variables adicionales, como la modalidad de contrato, nivel jerárquico policial, sexo y años de servicio, lo cual enriquecería la comprensión del tema abordado.

Cuarta: Se sugiere a las principales autoridades de las dependencias policiales implementar capacitaciones basadas en la perspectiva propuesta por Colquitt (2001). Estas capacitaciones permitirían gestionar los procesos organizacionales de manera más eficiente, garantizando una adecuada distribución de recursos y actividades, así como un trato apropiado. Estos aspectos, al ser percibidos, generan motivación, satisfacción y un desarrollo progresivo de la lealtad y respeto hacia la organización, los trabajadores y los ciudadanos.

Quinta: Se recomienda implementar programas enfocados en la convivencia positiva, que busquen crear condiciones para lograr ambientes laborales funcionales y colaborativos. Estos programas deben fomentar competencias que permitan aumentar y mantener el compromiso laboral, así como promover el trabajo conjunto a favor de la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Abbott, G., White, F. & Charles, M. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 531–551. <https://doi.org/10.1348/096317905X26174>
- Adams, J. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. (1966). Inequity in social exchange. En B. Leonard (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). Academic Press.
- Agurto, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112- 119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Arias, G. & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1). 14-23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/html/index.htm>
- Betanzos, N. y Paz, R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- BBC. (2016) Los verdaderos efectos (para tu salud y tu productividad) de trabajar muchas horas al día. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-45781020>
- Blau, P. (1964) Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(1), 193-206. <http://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-23. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020), Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(2),6-18. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-americalatina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Chávez, G. y Portal, C. (2022). *Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96428>
- Chiavenato, I (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Organization commitment of rural municipal workers. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 56-64. Recuperada de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*, (pp. 526–547). Oxford University Press.
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- De Boer, L., & Harink, J. & Heijboer, G. (2002). A conceptual model for assessing the impact of electronic procurement. *European Journal of Purchasing & Supply Management*. 8(1),25-33. [https://doi.org/10.1016/S0969-7012\(01\)00015-6](https://doi.org/10.1016/S0969-7012(01)00015-6).
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G. y Demissie, Y. (2022). La relación entre el compromiso organizacional y la justicia organizacional entre los trabajadores de la salud en los centros de salud pública de la zona Jimma de Etiopía. *Revista de liderazgo en atención médica*, 14, 5-16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>

- Escurrea, M. (1998). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*.
Revista de Psicología.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. UNISDG
- Federación Interamericana de 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-lasareas-de-recursos-humanos/>
- Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62–79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal Of Management Reviews*, 10(2), 93-126. <https://org/doi/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>
- Gabaldón, L. (1999): Policía y control social 1900-1999: fragmentación, centralización y difusión en América Latina. *Capítulo Criminológico*, 27(3), 129-150. <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/crimi/v27n3/articulo06.pdf>
- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2°ed.). Editorial Brujas
- Hernández, H. (2020). Values and Organizational Commitment of employed in Durango City. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 13(1), 1-17. DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Informe de Empleo N° 5 - Trimestre: Abr-May-Jun*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4428241-informe-de-empleo-n-7-trimestre-abr-may-jun-2022>.
- Kiliç, T.; Bostan, S. & Grabowski, W. (2015). A new approach to the organizational justice concept: the collective level of justice perceptions. *International Journal of Health Sciences*, 3(1),157-175.
- Lorca, S., Carrera, X. & Casanovas, M. (2016). Análisis de las herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. Pixel Bit. *Revista de Medios y Educación*(49), 91-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36846509007>

- Lupano, M. L., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-70272018000100009
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Psykhé*, 11(2).
<https://redae.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20143>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
 Recuperada de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Murayari, C. y Amasifúen, E. (2020) Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública – peruana. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253
<https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- 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 de investigación valor agregado*, 7(1), 21-42.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412/1782
- OEA. (2011). *Organización de los Estados Americanos: Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*.
<https://www.oas.org/docs/desigualdad/librodesigualdad.pdf>
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *La recuperación mundial es fuerte pero con desequilibrios*.
<https://www.oecd.org/perspectivas-economicas/diciembre-2021/>
- Ortiz, C. y García, C. (2020). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24 (45), 1-18.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/4084/499>

- Otayza, J. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento escala de justicia organizacional de Colquitt en trabajadores millennials de una empresa de Lima Metropolitana* [tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia Institucional. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9653>
- Oviedo, M. (2021). *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público* [tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí] Repositorio de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7381?locale-attribute=es>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97-120. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005&lng=es&tlng=es
- Quezada-Abad, C. (2017). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Ciencia UNEMI*, 10(23), 70-79. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661260007/582661260007.pdf>
- Prats, de J. (2016) Combate por la historia en la Educación. *Revista Enseñanza las Ciencias Sociales*, 2(15), 145-153. <https://doi.org/10.1344/ECCSS2016.15.13>.
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56. <http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884>
- Ríos, J. & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rodríguez-Montalbán, R.; Martínez-Lugo, M y Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de colquitt en una muestra de empleados(as) en puerto rico. *Revista*

puertorriqueña de psicología, 26(2) ,270 – 286.

<https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/272/272>

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>

Romario, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo*. *Nova* 12(20), 1-10. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ed Pearson.

Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales*, 2(1), 67-86. https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacion_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4° ed.). Editorial Limusa.

Thibaut, J. y Waker, L. (1975): *Procedural Justice: a psychological analysis Hillsdale*. Lawrence Erlbaum Associates Inc

Vallejo, P. (2023). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en colaboradores de municipalidades distritales de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34007/Vallejo%20Palma%2C%20Paolo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanegas, Y. (2021). Satisfacción laboral y justicia organizacional en docentes de tres entidades de atención y protección a la primera infancia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(1), 10-30. <http://hdl.handle.net/10757/624012>.

Vasquez, E. & Aranda, C. (2020). Organizaciones justas: ¿es posible construirlas? *Visión de Futuro*, 24(2), 166–183. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.005.es>

- Vega, A., Maguiña, J., Lama, A. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum*, 21(1):164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Wojciechowska P., Olek K. y Szumowski, W. (2021). Organizational Justice and Organizational Commitment. Relations and Interdependence of Phenomena, In: Education Excellence and Innovation Management: A Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges / Soliman Khalid S. (eds.),pp. 18259-1827. <https://core.ac.uk/download/pdf/276531413.pdf>
- Yip, S., Mak, W. y Chio, F. (2016). The Mediating Role of Self-Compassion Between Mindfulness and Compassion Fatigue Among Therapists in Hong Kong. *Mindfulness* 8(1), 460–470 <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0618-5>
- Zarate, M. y Mayhua, T. (2021). Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la región Arequipa. *Revista Científica Disciplinarias*, 2(1), 23-34. <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinarias/issue/view/9/18>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Meyer & Allen (1997) refieren que "el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembro de la organización" (p. 11).	Para medir esta variable, se tomará en cuenta es medida por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997), adaptado por Neyra et al. (2020); la cual está conformada por dimensiones.	Componente afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad laboral • Fidelidad laboral 	Ordinal
			Componente de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ética laboral • Auto percepción laboral • Sentimiento de lealtad 	
			Componente normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones • Beneficios 	

Operacionalización de la variable justicia organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Justicia Organizacional	Colquitt (2012) son aquellas percepciones de equidad que los trabajadores han formado con respecto a las responsabilidades y tratamientos organizacionales establecidos para estos.	Se medirá mediante Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), el cual está comprendido por 20 ítems, el cual está distribuido en 4 dimensiones:	Justicia procedimental	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios adquiridos • Valoración al colaborador 	Ordinal
			Justicia distributiva	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Normas laborales 	
			Justicia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a todo nivel jerárquico • Asertividad 	
			Justicia informacional	<ul style="list-style-type: none"> • Información en base a procesos y procedimientos • Comunicación clara y sincera 	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen (1997)

(ADAPTADA Y VALIDADA POR NEYRA ET AL.,2020)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
En fuerte desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En fuerte acuerdo

N°	Items	1	2	3	4	5
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 mí 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 continué 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.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta institución se merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

Escala de Justicia Organizacional (EJO)

Colquitt (2001)

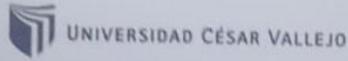
Marque para indicar con qué frecuencia la condición es la que mejor describe su situación en su trabajo actual. Donde:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Items	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 informaciones 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?					
17	¿Esa persona le explica en detalle los procedimientos adoptados?					
18	¿Esa persona le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización?					

19	¿Esa persona se comunica con usted en los momentos oportunos?						
20	¿Esa persona parece adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?						

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 14 de noviembre del 2023

Juan Christian Yllescas Vila
Mayor PNP
COMISARIA DE MANCHAY
Av. manchay s/n Manchay pachacamac
PRESENTE.-

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las alumnas **CESPEDES DAVALOS, JIMENA** identificada con DNI 46582135, código de estudiante N° 7002450906 y **LIMACO PERALTA, GANDY YULAN** DNI 74686333, código de estudiante N° 7002524665, estudiantes del X ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio, quienes realizarán su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **"Justicia organizacional y compromiso organizacional en personal de tres dependencias policiales de Lima, 2023"**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



14-11-23
STZ Jara C.

f | t | i | o

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 14 de noviembre del 2023

Jhon Posada Huapaya
Mayor PNP
COMISARIA DE CIENEGUILLA
Av. Nueva Toledo 104, Cieneguilla
PRESENTE.-

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las alumnas **CESPEDES DAVALOS, JIMENA** identificada con DNI 46582135, código de estudiante N° 7002450906 y **LIMACO PERALTA, GANDY YULAN** DNI 74686333, código de estudiante N° 7002524665, estudiantes del X ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominada: "Justicia organizacional y compromiso organizacional en personal de tres dependencias policiales de Lima, 2023"; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Edith Honorina Jara Ames

Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



50 PNP
PROHIBIDA CA

14-11-23

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 14 de noviembre del 2023

*Edgar Miguel Burga Ludeña
Mayor PNP
COMISARIA DE SALAMANCA
Jr Aymaras 265, Ate 15022
PRESENTE -*

*Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las alumnas **CESPEDES DAVALOS, JIMENA** identificada con **DNI 46582135**, código de estudiante **N° 7002450906** y **LIMACO PERALTA, GANDY YULAN** **DNI 74686333**, código de estudiante **N° 7002524665**, estudiantes del X ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **"Justicia organizacional y compromiso organizacional en personal de tres dependencias policiales de Lima, 2023"**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

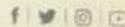


Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



Fecho: 14-11-2023

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 4: Resultado de similitud del programa turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1058032488&o=2412794338&s=1&ro=103&lang=es

feedback studio JIMENA CESPEDES DAVALOS | Justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024 /100 9 de 44

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Justicia organizacional y compromiso laboral en personal policial de Lima Este, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en **Psicología**

AUTORAS:
Céspedes Dávalos, Jimena (orcid.org/0000-0002-5044-617X)
Límaco Peralta, Gandy Yulian (orcid.org/0000-0003-1769-6449)

ASESOR:
Mg. Castro Santisteban, Martín (https://orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.telesemana.com Fuente de Internet	<1 %
10	claudia-bravo.blogspot... Fuente de Internet	<1 %
11	mxicoyeuropa.wordpre... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 27 Número de palabras: 8070 Versión solo texto del informe | Alta resolución **Activado** 16°C Mayorm. nubla... 07:56 a.m. 05/07/2024

ANEXO 5: Calculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

N =Tamaño de la población

p = Evento favorables

q= Eventos desfavorables

Z = Nivel de significancia

E = Margen de error

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (5069) \times (0.5) \times (0.5)}{(5068 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} = 338$$

Sustituyendo las cantidades:

N=19000

p=0.5

q=0.5

Z=2,17

E=0.05

n=338

Tabla 1 Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez por estructura interna de la variable compromiso organizacional

Índices		Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin		.812
	Aprox. Chi-Cuadrado	.828,832
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	50
	Sig.	.000

En esta tabla, los resultados arrojados por el KMO permiten concluir que existe una adecuación muestral adecuada; ya que los valores fueron superiores a .80. En relación a la prueba de Bartlett este mostro una significancia a .000, indicándonos que la prueba es factorizable.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

Variabes	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Compromiso organizacional	18	.795
Componente afectivo	8	.696
Componente de continuidad	4	.621
Componente normativo	5	.713

En esta tabla la escala general de compromiso organizacional alcanzo un coeficiente de confiabilidad de .824, el cual se interpreta como muy alto. Las tres dimensiones restantes también demostraron índices de confiabilidad muy alto y alto, donde el componente de continuidad obtuvo un .621 el cual según Ruíz (2013) lo hace altamente confiable.

Tabla 3*Validez por estructura interna de la variable justicia organizacional*

Índices	Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin	.921
Aprox. Chi-Cuadrado	.1654,528
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl
	50
	Sig.
	.000

En esta tabla, los resultados indicaron una correcta adecuación muestral, donde el KMO fueron iguales a .921, demostrando así que se encuentra por encima del valor aceptable de .80. En cuanto a la prueba de Bartlett este mostró una significancia a .000, concluyéndose, que la prueba es factorizable.

Tabla 4*Confiabilidad de la variable justicia organizacional*

Variabes	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Justicia organizacional	20	.964

En esta tabla, se observan los resultados arrojados por el coeficiente de alfa Cronbach, obteniéndose valores altamente confiables según Ruíz (2013), para la escala general (.964)

Tabla 5*Prueba de Kolmogórov-Smirnov de justicia organizacional y compromiso laboral*

Variabes	gl.	K-S	p
Justicia organizacional	341	.122	.000
Justicia procedimental	341	.140	.000
Justicia distributiva	341	.140	.000
Justicia interpersonal	341	.149	.000
Justicia informacional	341	.134	.000
Compromiso laboral	341	.086	.000
Componente afectivo	341	.116	.000

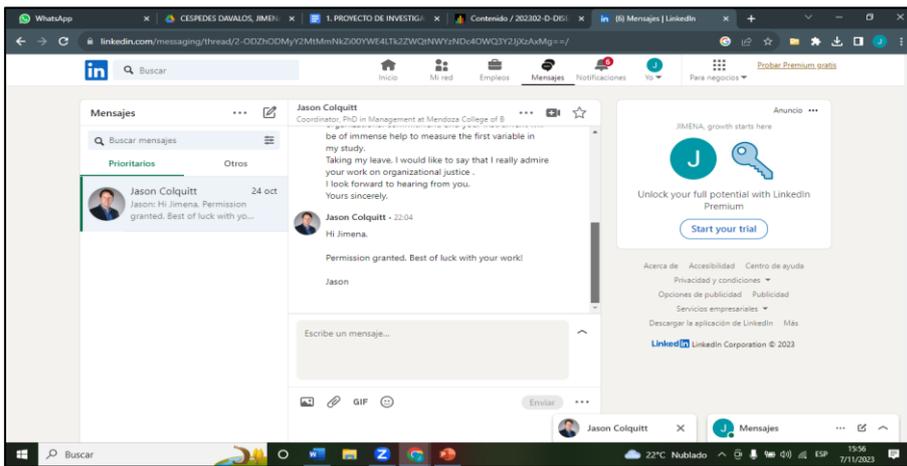
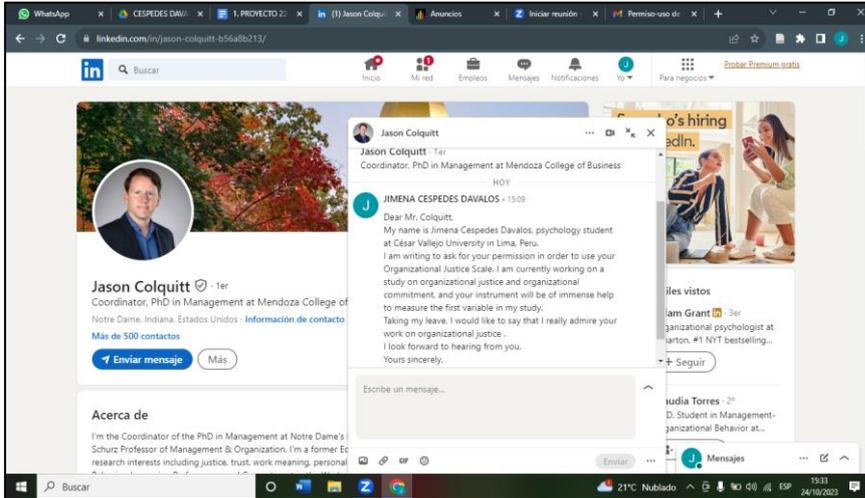
Componente de continuidad	341	.143	.000
Componente normativo	341	.134	.000

En esta tabla, de acuerdo a los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se pudieron determinar valores de significancia menores 0.05, lo cual indica que los datos correspondientes a la justicia organizacional, así como los del compromiso laboral no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se hizo uso de estadística no paramétrica.

ANEXO 6: Autorización de aplicación del instrumento

Escala de Justicia Organizacional (EJO)

Colquitt (2001)



Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen (1997)

