



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Identificación laboral y compromiso institucional de los
trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Torrejon Chuquizuta, Karina Janeth (ORCID: 0000-0002-5290-1041)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, que son mi guía y apoyo, y a mis amados hijos Alejandro y Álvaro, quienes son mi más grande tesoro, que con su alegría me motivan a seguir adelante y superarme cada día.

Agradecimiento

A Dios, por el regalo valioso de la vida y la salud, a mi familia por la paciencia y apoyo durante el desarrollo de la presente Tesis, a mi maestro por su guía constante para el logro del objetivo trazado y a todas las personas que hicieron posible la recolección de información.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
RESULTADOS	27
DISCUSIÓN.....	43
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1	
Población de estudio, según áreas funcionales del FOVIPOL.....	21
Tabla 2	
Muestra de estudio, según áreas funcionales del FOVIPOL.....	23
Tabla 3	
Validadores del instrumento de recolección de datos	24
Tabla 4	
Confiabilidad del Instrumento que mide la variable identificación laboral	24
Tabla 5	
Confiabilidad del Instrumento que mide la variable compromiso institucional	25
Tabla 6	
Percepción de la identificación laboral	27
Tabla 7	
Percepción de la comunicación efectiva	28
Tabla 8	
Percepción de la motivación laboral.....	29
Tabla 9	
Percepción de la cultura organizacional.....	30
Tabla 10	
Percepción de la satisfacción laboral	31
Tabla 11	
Percepción del compromiso institucional	32
Tabla 12	
Percepción del conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos	33
Tabla 13	
Percepción de los valores institucionales.....	34
Tabla 14	
Percepción de la adopción y generación de cambios	35
Tabla 15	
Percepción del aprendizaje institucional	36
Tabla 16	
Percepción de la frustración con respecto a la institución.....	37

Tabla 17	
Percepción del orgullo institucional	38
Tabla 18	
Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	39
Tabla 19	
Resultados de la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional.....	40
Tabla 20	
Resultados de la relación entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional.....	40
Tabla 21	
Resultados de la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional	41
Tabla 22	
Resultados de la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional.....	41
Tabla 23	
Resultados de la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional.....	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	
Percepción de la identificación laboral	27
Figura 2	
Percepción de la comunicación efectiva	28
Figura 3	
Percepción de la motivación laboral	29
Figura 4	
Percepción de la cultura organizacional	30
Figura 5	
Percepción de la satisfacción laboral	31
Figura 6	
Percepción del compromiso institucional	32
Figura 7	
Percepción del conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos	33
Figura 8	
Percepción de los valores institucionales	34
Figura 9	
Percepción de la adopción y generación de cambios	35
Figura 10	
Percepción del aprendizaje institucional	36
Figura 11	
Percepción de la frustración con respecto a la institución	37
Figura 12	
Percepción del orgullo institucional	38

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo principal, Establecer la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021, se trata de una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental – transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población está conformada por 100 colaboradores de la sede central del Fondo de Vivienda Policial ubicada en la ciudad de Lima. La muestra quedó determinada por un total de 80 colaboradores. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta instrumentada a través de un cuestionario, debidamente validado por el juicio de expertos, el procesamiento de la información fue realizado mediante el *software* estadístico SPSS V.28. Se pudo establecer la existencia de una relación positiva, alta ($Rho= 0,866^{**}$) y directa entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) durante el período 2021. De esta manera, podemos inferir que a un mayor nivel de identificación laboral por parte de los trabajadores del FOVIPOL, mayor será el nivel de compromiso de estos para con la institución.

Palabras clave: Identificación laboral, compromiso organizacional, motivación, cultura organizacional, sentido de pertenencia.

Abstract

The main objective of this research is to establish the relationship between job identification and the institutional commitment of the workers of the Police Housing Fund (FOVIPOL), Lima, 2021, it is an applied research, non-experimental design - cross-sectional, descriptive-correlational level. The population is made up of 100 collaborators from the central headquarters of the Police Housing Fund located in the city of Lima. The sample was determined by a total of 80 collaborators. The data collection technique used was the instrumentalized survey through a questionnaire, duly validated by the judgment of experts, the information processing was carried out using the statistical software SPSS V.28. It was possible to establish the existence of a positive, high ($Rho = 0.866^{**}$) and direct relationship between job identification and the institutional commitment of the workers of the Police Housing Fund (FOVIPOL) during the 2021 period. In this way, we can infer that the higher the level of job identification by FOVIPOL workers, the higher their level of commitment to the institution.

Keywords: Work identification, organizational commitment, motivation, organizational culture, sense of belonging.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) se evidencian ciertas deficiencias que son recurrentes en materia de recursos humanos; motivo por el cual, resulta imperiosamente necesario implementar acciones correctivas con el propósito de convertirse en una organización completamente eficiente en el tiempo para sus colaboradores y sus administrados. Por ello, nuestro estudio se desarrolló con el fin de conocer herramientas innovadoras que coadyuven a optimizar las dificultades evidenciadas actualmente, tales como: la carencia de un sistema de incentivos debidamente estructurado, que promueva el accionar proactivo; asimismo, el incipiente nivel de compromiso por parte del personal con respecto a las actividades que desarrolla al interior de la entidad, lo que conlleva a no alcanzar las metas organizacionales planteadas, la falta de programas de desarrollo profesional, que permita satisfacer las aspiraciones profesionales del personal dentro del ámbito laboral, entre otros.

De acuerdo a la realidad observada en la gestión del FOVIPOL, podemos señalar que en la actualidad no se dispone de un óptimo nivel de monitoreo que permita desarrollar un clima organizacional favorable, y por ende esto propicie un clima organizacional adecuado que beneficie al cliente interno (trabajadores) y que a partir de lograr la satisfacción plena de estos se busque lograr satisfacer eficientemente los requerimientos del cliente externo (administrados), los cuales representan el agente de control recurrente de cualquier organización porque del nivel de satisfacción que ellos presenten, se determinará la eficiencia de la gestión de la organización, marcando de esta manera un precedente importante en torno a la reputación, buena gestión, competitividad y recomendación (boca a boca) del servicio a otros posibles usuarios.

Es así, que en estos nuevos tiempos, los cuales exigen mayor versatilidad y una constante reingeniería de sus procesos; las entidades deben luchar día a día por lograr la estabilidad en sus actuales gestiones, así como también, trabajar sobremanera en su imagen institucional, ya que hoy en día representa un aspecto fundamental en la decisión final del potencial cliente.

A nivel mundial, el entendimiento del mundo laboral, cada día se hace más complejo, debido principalmente a su dinamismo, versatilidad y ahora

último su alto nivel de subjetividad para entender sus diversos tópicos que la conforman, la multiplicidad de escenarios dentro del contexto laboral, hace mucho más diversos y eleva considerablemente su complejidad en relación a su entendimiento (Vesga, 2017). Siguiendo en la misma línea de ideas, el alto nivel de subjetividad del cual ostenta el actual contexto laboral, ha llevado que las investigaciones que se realicen para el entendimiento del ámbito laboral se encuentren estrechamente vinculadas a aspectos subjetivos de la persona humana, sólo de esta forma podremos entender una serie de dinámicas y escenarios múltiples que se suscitan en el ámbito laboral (Malvezzi, 2016), el interés por la subjetividad en el contexto laboral surge a raíz de las diversas características y configuraciones que contiene el mundo laboral, un tema recurrente dentro de los tópicos de estudio es el de la identidad o identificación laboral, cuyo tópico ha cobrado relevancia significativa en el campo de la psicología aplicada en el ámbito laboral, de manera específica por las tendencias que buscan individualizar las relaciones laborales, en las que el colaborador busca gestionar la forma de adaptarse e integrarse de la mejor forma a su ámbito laboral. (Malvezzi, 2016)

A nivel Latinoamericano, un ejemplo claro de la importancia que reviste actualmente la identificación laboral, acontece en México, en donde se desarrolló un documento que buscaba regular y normar la identidad corporativa, debido a que consideran lo relevante que representa contar con esta herramienta, a fin de lograr que el cliente interno o externo pueda identificar, comparar y difundir los beneficios que brinda la organización, en torno a su oferta en un contexto de competitividad organizacional que se vive actualmente.

Es así, que es importante tomar atención del grado de afectación que genera una ineficiente gestión de recursos humanos sobre los trabajadores y como a partir de ello se genera un buen grado de identificación laboral y se gesta un sólido compromiso institucional. En países como México, consideran muy importante el compromiso institucional para el desarrollo eficiente de las organizaciones, basándose que este factor representa un aspecto preponderante hacia el logro de un sólido nivel de lealtad por parte del trabajador, no sólo hacia la organización sino también con las actividades que desarrolla como parte del cargo que desempeña. Asimismo, se ha realizado estudios a nivel internacional que comprueban la influencia significativa que genera la identificación laboral sobre el nivel de

compromiso institucional del trabajador y a su vez, es importante hacer un diagnóstico certero que permita evidenciar las fallas reales y a partir de ello generar soluciones precisas que generen cambios sustanciales. Sin embargo, lograr estos cambios no es algo sencillo, pues se debe mantener un equilibrio que permita mantener satisfechos a ambas partes (clientes internos y externos), porque en muchas ocasiones se observa en gestiones que han implementado administraciones horizontales con el objetivo de lograr mejorar el clima organizacional y fortalecer los canales de comunicación entre todos los niveles funcionales y operacionales, ha resultado ser contraproducente, puesto que se ha observado muchos casos de excesos de confianza por parte del personal, distorsión en la comunicación, ausencia de compromiso, etc., por ello muchas de las organizaciones buscan mediante la elaboración de manuales de identidad corporativa poder lograr crear, desarrollar y fortalecer un sentido de pertenencia del trabajador para con la organización en donde labora y de esta manera a su vez, lograr eficientemente los objetivos organizacionales.

En el caso del Perú, la comunidad educativa ha realizado diversas investigaciones que comprueban la importancia que reviste la identificación laboral y el compromiso institucional en cualquier rubro organizacional, debido a que los trabajadores buscan siempre sentirse plenamente identificados con su organización y con un nivel de compromiso que les permita cumplir de manera adecuada con los objetivos trazados. Un ejemplo claro de esto en el Perú, se da en el CGBVP - Callao, en dicha institución se desarrollan diversas faenas de integración entre sus integrantes a fin de lograr elevar su sentido de pertenencia y por ende su identificación con la organización y el compromiso con la entidad, puesto que la actual gestión considera que si no existe la confianza necesaria entre sus miembros para con la entidad, no habrá un nivel adecuado de proactividad entre ellos que fomente la participación en actividades que fortalezcan la identificación y compromiso institucional del trabajador.

A nivel local, es necesario precisar que, resulta relevante el logro de identificar al personal en base a la adopción de la filosofía organizacional, lo que a su vez coadyuve a fomentar en ellos el nivel de confianza necesaria que promueva y eleve su sentido de pertenencia para con la entidad, se ha observado que dentro del plan operativo del FOVIPOL no se encuentra debidamente establecido que las

acciones propias de su quehacer diario se encuentren enmarcadas dentro de la cultura organizacional de la entidad, lo que ocasiona bajos niveles de compromiso de los trabajadores del nivel operativo y también de los mandos medios, como consecuencia de la falta de liderazgo que les permita conducir eficientemente las acciones de sus trabajadores a cargo.

Como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?, y como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?; c) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?; d) ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?

Como consecuencia, el desarrollo del presente estudio se justifica teóricamente, debido a que se realizó una exhaustiva revisión de las teorías de recursos humanos, psicología organizacional y gestión estratégica de personas en el contexto laboral, a fin de poder auscultar el comportamiento de estos en su ambiente de trabajo, permitiendo de esta manera conocer los factores que determinan su plena identificación con la institución en la que laboran. Desde el aspecto metodológico, el estudio se justifica debido a que para cumplir con su objetivo general se aplicó un cuestionario estructurado, con el propósito de medir las variables de estudio. Este cuestionario permitió contar con información precisa acerca de los trabajadores en torno al tópico de estudio y de esta manera conocer su percepción acerca de los factores que determinan su nivel de identificación laboral y su nivel de compromiso para con el FOVIPOL. Asimismo, el estudio tiene una justificación práctica, debido a que los resultados de la investigación servirán para cambiar la realidad del ámbito de estudio, en este caso la gestión actual del FOVIPOL, específicamente la gestión de RR.HH. en aspectos primordiales como el sistema de incentivos, cultura organizacional, clima laboral, motivación laboral,

satisfacción laboral y orgullo por la institución en donde laboran; todos estos aspectos se verán beneficiados con los resultados obtenidos, puesto que a partir de conocer el nivel de percepción del personal en torno a estos factores, el personal con poder de decisión en la institución podrá diseñar estrategias específicas que permitan mejorar los niveles evidenciados actualmente por los trabajadores. Finalmente, el desarrollo de la presente investigación tiene implicancias sociales, puesto que el FOVIPOL siendo una entidad pública que presta servicios a miembros de la PNP, si su actual gestión logra mejorar su gestión de RR.HH. en aspectos tan sensibles como la identificación y el compromiso de su personal para con la institución, como consecuencia toda la gestión desarrollada por el FOVIPOL se optimizará, traduciéndose ello en mejores productos y servicios para sus asociados, brindando un trato diferenciado y buscando las mejores alternativas de financiamiento para vivienda de sus administrados. Teniendo en cuenta que el FOVIPOL es un fondo que busca materializar el sueño de la casa propia de sus administrados, lograr la eficiencia en la gestión de esta institución conllevará a mejores alternativas para sus administrados, a partir de trabajadores eficientes, plenamente identificados con la entidad y debidamente comprometidos con los objetivos trazados por la institución.

Formulando como objetivo general: Establecer la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021, y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; b) Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; d) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.

Como hipótesis general se tiene: Existe relación directa entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021, y como hipótesis específicas: a) Existe relación

directa entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; b) Existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; c) Existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021; d) Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales: Bernal (2020), en su investigación buscó establecer la relación entre la identidad corporativa y el compromiso laboral. A nivel metodológico, se trató de una investigación con un enfoque cuantitativo a un nivel descriptivo correlacional. El autor concluyó logró determinar la existencia de una correlación baja entre ambas variables ($Rho= 0,313$), de lo cual pudo inferir que el nivel de identificación del trabajador para con la empresa donde se desempeña, guarda estrecha relación con su nivel de compromiso con el que desarrolla sus funciones encomendadas al interior de la organización.

Paredes y Turpo (2018), en su investigación buscó identificar la relación entre la identificación laboral y la rotación de personal. A nivel metodológico, se trató de una investigación de tipo descriptivo y con un diseño no experimental-transversal-correlacional. Ante los resultados obtenidos, los autores lograron determinar una relación inversamente proporcional entre las variables de estudio, puesto que se evidenció que a un mayor grado de identificación por parte del trabajador, menor será el índice de rotación del mismo.

Cabrera (2017), en su investigación buscó establecer cómo la inteligencia emocional se relaciona con la identidad laboral en una entidad pública a nivel local. A nivel metodológico, se trata de una investigación correlacional con un diseño no experimental. El autor logró determinar la existencia de una relación directa y muy fuerte entre ambas variables ($Rho= 0,934$), de lo cual el autor pudo inferir que ante un mayor nivel de inteligencia emocional del personal, el nivel de identidad laboral será alto.

Ecca (2020), en su investigación buscó establecer la relación entre las variables de estudio: identidad corporativa y desempeño laboral. A nivel metodológico, se trata de una investigación de diseño no experimental-trasversal-correlacional. El autor concluyó que existe una relación muy fuerte y directa entre las variables de estudio, puesto que evidenció que frente a un nivel alto de identidad corporativa por parte del trabajador, mayor será su desempeño al interior de la organización.

Mauricio y Pineda (2019), en su investigación buscó establecer el nivel de identidad laboral de los trabajadores de una entidad pública. A nivel metodológico,

se trata de una investigación de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Los autores concluyeron que, los trabajadores predominantemente evidencian un nivel medio de identidad laboral.

Por otro lado, en el ámbito internacional encontramos la investigación realizada por Sanzana y Chiang (2017), en su artículo científico buscó establecer el grado de relación entre la implicación laboral y la satisfacción del trabajador. A nivel metodológico, se trata de una investigación de diseño no experimental-transversal-correlacional. Los autores concluyeron que existe una relación directa entre ambas variables de estudio, puesto que evidenciaron que a mayor grado de implicación por parte de los trabajadores, el nivel de satisfacción evidenciado por estos se muestra elevado.

Hernández *et al* (2018), en su artículo científico buscó plantear un sistema basado en el compromiso laboral y que de manera integrada busque la confluencia de todos los factores organizacionales que permitan optimizar el rendimiento del personal. A nivel metodológico, la presente investigación se fundamenta en la teoría neo-humano-relacionista. Los autores concluyeron que, la implementación de un sistema organizacional basado en el compromiso del personal, permite obtener mejores resultados a nivel organizacional, a partir de una mejora significativa en los índices de rendimiento del personal.

Hernández (2020), en su artículo científico buscó identificar aquellos valores institucionales que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector público. A nivel metodológico, se trata de una investigación descriptiva y de corte transversal. La autora logró determinar que en la unidad de estudio, existe un nivel de compromiso laboral medio, siendo el compromiso relacionado al sentido de pertenencia o continuidad el que mayor predominancia obtuvo, puesto que el trabajador percibe que ha invertido mucho de sí mismo para poder obtener y mantenerse en su trabajo y que el cambiar de empleo implicaría un significativo retroceso en su desarrollo profesional, es decir sería contraproducente desde el punto de vista profesional y temporal.

Moreno *et al* (2018), en su artículo científico buscó hacer un análisis profundo de la identidad laboral como concepto actual en el ámbito organizacional. A nivel metodológico, se trata de una investigación descriptiva, no experimental. Los autores concluyeron que, la identidad laboral se gesta a partir de las relaciones del

personal para con su organización, producto de estas se irá construyendo su identidad laboral, debido a que estas relaciones se muestran muy cambiantes debido a la versatilidad de las acciones que se desarrollan a nivel organizacional, los autores instan a la comunidad investigadora a profundizar los estudios que permitan entender mucho mejor los aspectos subjetivos que circundan al tópico de la identidad laboral.

Uzcátegui (2016), en su artículo científico buscó auscultar el nivel de identidad corporativa de la unidad de estudio seleccionada. A nivel metodológico, se trata de una investigación descriptiva, de diseño no experimental-transversal. La autora concluyó que el nivel de identidad corporativa evidenciado por el personal de la organización se muestra muy bajo, debido principalmente a que el referido personal prioriza su nivel de identidad para con la organización, a partir de factores externos a la misma, dejando en un segundo plano aquellos factores internos, los cuales permiten hacer más sólida la identificación para con la organización, esta situación obedece en gran medida a que la organización no viene desarrollando acciones que permitan fortalecer estos factores internos que refuercen la relación con sus trabajadores.

La identificación laboral (variable 1) está definida por el grado de relación, unidad y pertenencia del personal para con su lugar de trabajo. (Martínez y Gairín, 2020)

La identificación laboral es una palabra que engloba percepciones, sentimientos y pensamientos acerca de la forma en que se conduce una determinada organización. Por otra parte es entendida como una opinión en conjunto, que permite y coadyuva a definir diferentes caracteres y compartiendo los valores institucionales. Asimismo, podemos afirmar que la identidad laboral se trata de un aspecto originado desde el ámbito enteramente social y laboral, esto obedece a que en casa y el trabajo son los lugares en donde mayor tiempo pasa el trabajador, por ello constituyen los medios en donde se desarrolla en gran medida el sentido de identificación.

La variable identificación laboral (V1), para su mejor entendimiento y análisis se ha dividido en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Comunicación efectiva. Se dice que la comunicación es efectiva cuando este proceso comunicativo se completa en todas sus fases de

manera satisfactoria, es decir en donde el emisor transmita adecuadamente lo que desea comunicar y el receptor lo recepcione de manera adecuada, logrando en el un cambio de conducta en el. (Quero, Mendoza, y Torres, 2014, p. 25)

Dimensión 2: Motivación laboral. Es un estado emocional de la persona, resultado de la injerencia de ciertos factores extrínsecos en su comportamiento. (García y Forero, 2014). Existen una serie de teorías mundialmente conocidas y aceptadas que tratan de explicar la motivación en el contexto laboral, tales como: Teoría de las necesidades de Maslow, Teoría de las relaciones humanas de McGregor, Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland, Teoría de la motivación-higiene y la Teoría de las expectativas de Vroom. (Chaparro, 2006) El tema de la motivación laboral resulta ser un tópico con alta complejidad en su tratado, puesto que no se trata sólo de recompensas tangibles al personal por la realización de una buena labor, porque se ha comprobado que el uso de recompensas externas al trabajador, disminuye significativamente su motivación intrínseca, debido a que actuará motivado sólo por la recompensa que espera recibir, más no por la motivación de realizar las tareas eficientemente como parte de su formación profesional y personal. (Muñoz y Ramírez, 2014) En tanto, la motivación laboral se encuentra asociada a cubrir ciertas necesidades que impulsan el trabajo en los empleados de las organizaciones, tales como necesidades de logro, de afiliación, de competencia, de poder. (Donawa, 2019) Asimismo, cabe señalar que para un desarrollo organizacional asertivo, deben confluir una serie de elementos con los que la motivación laboral se vincula estrechamente, tal es el caso de la satisfacción laboral, relaciones laborales y el entorno laboral. La motivación laboral se encuentra estrechamente vinculada con la satisfacción laboral, al punto que a medida que la organización cuente con empleados debidamente motivados, estos tendrán altos niveles de satisfacción en relación al trabajo que desempeñan en la organización. (Peña y Villón, 2018)

Dimensión 3: Cultura organizacional. Es una confluencia de conductas que orientan el accionar organizacional debidamente alineada con sus objetivos institucionales. Desde el punto de vista subjetivo, podemos decir que cultura en las organizaciones es como la personalidad, el alma o su esencia de la persona humana. (González, 2009, como se citó en Niño de Guzmán, 2015). Por su parte, Rodríguez (2009), señala que la cultura organizacional es fruto de la interacción de

sus miembros y que de manera progresiva se va forjando. Así mismo, Rodríguez sostiene que la vida en las organizaciones permite crear valores y creencias propias de las relaciones personales existentes dentro de la organización, dichos valores y creencias permitirán a los miembros poder aplicarlos en cualquier tipo de ámbito y poder afrontar con éxito problemáticas relacionadas a su carácter social. Yopan et al. (2020) definen a la cultura organizacional como la sistematización de valores que comparten los miembros de la organización, con el propósito de que sepan priorizar y dar relevancia a lo verdaderamente importante para la organización, conocer el funcionamiento de las cosas en ella y la forma en que deben realizarse las tareas y/o funciones dentro de la organización. Coincidimos con el hecho de que la cultura organizacional es una confluencia de elementos intrínsecos y extrínsecos del ámbito laboral. Ante ello, Schein (1988) señala al lenguaje, grupos, jerarquía, motivación, filosofía, amistad, amor y religión, como los elementos intrínsecos que determinan el nivel de cultura organizacional.

La noción de cultura aplicado en el contexto organizacional tiene su génesis a partir de los postulados de la escuela de relaciones humanas y las conjeturas alcanzadas por Elton Mayo, es donde empiezan a cobrar fuerza los aspectos subjetivos e informales del ámbito organizacional. (García, 2006) Por lo cual, la cultura organizacional no debe ser considerada un aspecto externo al individuo, sino más bien un elemento subjetivo que se gesta a partir de las experiencias obtenidas como parte de la realización de su trabajo al interior de una determinada organización (Vesga, 2013). Reafirmandose de esta manera el hecho que sostienen algunos autores, al afirmar que aquellas organizaciones que gozan de culturas “fuertes” tienen mayores posibilidades de lograr con éxito sus objetivos organizacionales trazados. (Deal y Kennedy, 1982) Por su parte Charón (2007) hace mención a la importancia de la cultura organizacional y que representa un elemento que si es bien orientado puede convertirse en un elemento integrador y generador de un valor agregado dentro de la organización, sin embargo si esta no es bien gestionada, puede representar un elemento nocivo que comprometa en gran medida el logro de los objetivos institucionales. Siguiendo en esta misma línea de ideas, es importante acotar lo señalado por Smircich (1983), quien reafirma la subjetividad de la cultura organizacional, pues considera que la cultura organizacional no es algo que estas “tienen” sino más bien representa algo que

“son”. Además, puntualiza la inmaterialidad del mismo, puesto que no se trata que pueda cuantificarse de manera económica o material, sino más bien a partir de aspectos subjetivos. En el contexto empresarial es posible identificar hasta 4 tipos de cultura: a) clan, b) ad-hoc, c) jerarquizada y d) mercado. (Cameron y Quinn, 1999)

Dimensión 4: Satisfacción laboral. Debe ser entendida como la actitud que tiene la persona en relación a su situación laboral en forma general o de manera específica. (Sánchez y García, 2017). En tanto, Spector (1997) consolida esta posición, puesto que señala que la satisfacción laboral esta referido a un elemento actitudinal de la persona y que denota la percepción ya sea negativa o positiva en torno al trabajo realizado y al contexto en que lo realiza. En tanto, Charaja y Mamani (2014) consideran que la satisfacción laboral es un estado de equilibrio en el trabajador, equilibrio entre sus necesidades satisfechas y lo que brinda de si mismo para que la organización cubra dichas necesidades. Finalmente, para Pujol-Cols y Dabos (2018) son más prácticos en torno a la satisfacción laboral, puesto que consideran que esta esta condicionada al gusto o no del trabajador sobre su empleo y todo lo referido a ello. Actualmente, en el ámbito empresarial se reconoce la importancia del factor humano en el éxito empresarial, por ello las organizaciones demandan estrategias que coadyuven a mantener a sus trabajadores y de esta manera evitar la alta rotación de personal, lo que implicaría un costo mayor para la empresa en la capacitación de un personal nuevo, una de las principales estrategias de recursos humanos para lograr mantener al personal está determinado por lograr que los trabajadores se encuentren plenamente satisfechos, identificados y comprometidos con los objetivos organizacionales, lo cual representa una tarea complicada por la alta complejidad que representa el entendimiento de cada individuo. (González, López, y Sánchez, 2014) La satisfacción laboral se encuentra estrechamente vinculada a que las necesidades relacionadas a salario, sentido de pertenencia, logro, autorrealización sean cubiertas de manera satisfactoria. (Chiang, Méndez, y Sánchez, 2010)

Por otro lado, el compromiso institucional (variable 2) según lo señalado por Zayas y Báez, el compromiso institucional es un tópico muy relacionado al campo de la psicología, por su naturaleza misma de aspecto subjetivo de la persona y su relación para con la organización donde labora, dicha relación está marcada por el

grado de voluntad del empleado para brindar un esfuerzo adicional, sin esperar una retribución a cambio, hacerlo sólo por convicción, en busca de lograr los objetivos institucionales de la mejor forma y sentirse parte de ello. (Zayas y Báez, 2016)

La variable compromiso institucional (V2), para su mejor entendimiento y análisis se ha dividido en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Misión y objetivos institucionales. Representa lo que pretende desarrollar la organización y para quién lo va a dirigir, representa su razón de ser, orienta sus actividades. (Hernández, 2016)

Dimensión 2: Valores institucionales. Son aquellos aspectos subjetivos de la persona humana que justifican su comportamiento al interior de la organización, teniendo en cuenta el aspecto ético y moral. (Valbuena, Morillo, y Salas, 2006)

Dimensión 3: Adopción y generación de cambios. Es aquella capacidad que posee la persona para adaptarse a cambios dentro de un contexto ya conocido y además representa la capacidad de poder gestar a partir de sí mismo los cambios necesarios para mejorar el contexto donde se desenvuelve la persona. (García, Rojas, y Díaz, 2011)

Dimensión 4: Aprendizaje institucional. Está determinado por aquel proceso que permite el desarrollo de nuevos conocimientos y competencias al interior de una determinada organización. (Aprendizaje 360, 2019).

Dimensión 5: Frustración con respecto a la institución. Sentimiento de insatisfacción presente en algunos trabajadores que no logran cumplir determinadas metas laborales propias de su puesto o demandadas por sus empleadores. Estrés, enojo, rabia, pena, falta de ánimo, disminución de la confianza en las propias habilidades y falta de estabilidad emocional son algunos de los sentimientos típicos de un trabajador frustrado. (Universia, 2018)

Dimensión 6: Orgullo institucional. Es aquel sentimiento de orgullo gestado por el personal hacia la organización a la que pertenece, el cual se encuentra basado principalmente en el sentimiento de pertenencia, el cual a su vez es desarrollado a partir de la confluencia de aspectos positivos y favorables para el personal dentro de la organización. (Otzin, 2015)

Por otro lado, con respecto a las teorías que sustentan el presente estudio, debemos señalar a tres (03) teorías fundamentales: Teoría Clásica de la Administración, Teoría Estructuralista, Teoría de las Relaciones Humanas. En

primer lugar, la Teoría Clásica de la Administración fundada por Henry Fayol, postula principalmente la relevancia que tiene la estructura en las organizaciones que se encuentran formalmente constituidas, esta teoría considera como un aspecto poco relevante al factor humano, la Teoría Clásica de la Administración se muestra como el antónimo de la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual centra su atención en la persona y en las relaciones que desarrolle esta al interior de la organización como parte de su faena laboral. La Teoría Clásica se limita a la organización formal, respondiendo a estructuras previamente establecidas y que deben seguir indefectiblemente todos los miembros de la organización, concibe a la organización como un ente lógico, rígido y formal, obviando deliberadamente el aspecto psicológico y social del potencial humano que la conforma, llegando a priorizar aspectos superficiales, distantes de la realidad de la organización. Por otro lado, la Teoría Estructuralista se encuentra representada por personajes representativos del mundo de la administración como James Thompson, Amitai Etzioni, Meter Blau, Víctor Thompson, Burton Clarke y Jean Viet, para los estructuralistas, la sociedad para lograr ser moderna e industrializada, esta debe basarse en organizaciones a las que el hombre dependa de manera directa para desarrollarse eficientemente. Si bien es cierto, los estructuralistas consideran a las estructuras organizaciones como la base fundamental del desarrollo, también es cierto que señalan la importancia que representa el factor humano dentro de estas estructuras y que sin este es imposible asegurar el éxito de su funcionamiento, esta teoría hace hincapié en las interacciones entre los grupos sociales, propias de formar parte de una estructura organizacional. Finalmente, la Teoría de las Relaciones Humanas desarrollada por el psicólogo Elton Mayo, postula principalmente que la parte humana es la parte más importante y fundamental en cualquier organización. Esta teoría se encuentra enmarcada y guarda estrecha relación con la psicología organizacional con la finalidad de destacar la relevancia del factor humano en el contexto organizacional. Asimismo, esta teoría postula que el bienestar de una persona se encuentra en mayor medida con el grupo social al que pertenece, al ámbito o contexto al que pertenece, que a las propias tareas y/o funciones que desempeña dentro de la organización. Esto reafirma la postura que el bienestar se encuentra íntimamente vinculado a las buenas relaciones sociales, respetando las normas organizacionales y el entorno en el que se desempeña.

Además, sostiene que factores como el sueldo o el cargo que ostenta no son factores determinantes del bienestar pleno de la persona dentro de una organización.

Actualmente el estudio de la identificación organizacional ha cobrado mayor relevancia, debido a los vertiginosos cambios que viene experimentando el mundo laboral, desde cambios relacionados a la tecnología, así como a los meramente estructurales y de gestión. (Rodríguez, Peteiro, y Rodríguez, 2007)

De esta manera, la identificación organizacional se convierte en un factor fundamental para las organizaciones, puesto que permitirá conocer la manera en qué estas deban manejarse en el mercado, a partir de conocer sus fortalezas y debilidades y la percepción que tiene su capital humano en relación a la organización en la que se desempeña. (Rodríguez, Peteiro, y Rodríguez, 2007)

La identificación organizacional es una vertiente de la identidad social, a medida que una persona logra identificarse con su organización, esta le otorga los cimientos para edificar la suya (Ashfort y Mael, 1989).

Según Sennett (1998) como se citó en (Ferrari y Filipi, 2009) la identidad laboral representa un elemento gestado a partir de la manera en que se manejan las potencialidades en el contexto laboral en su relación con el ambiente laboral. En tanto, García, Celis y Cotreras (2020) señalan que la identificación en el plano personal esta referido a la percepción que tiene este de si mismo o en torno a un conjunto de personas determinado.

Con respecto al compromiso institucional, Salvador (2012) sostiene que la búsqueda del compromiso de sus trabajadores con miras al logro eficiente de sus objetivos institucionales, representa una problemática real y recurrente para las organizaciones hoy en día. El compromiso representa actualmente una variante fundamental con miras a obtener prácticas eficientes, niveles de productividad óptimos y gestión empresarial efectiva. Algunos autores, como es el caso de Porter y Lawler (1968), entienden el compromiso como el deseo de hacer el mejor esfuerzo posible en favor de la organización a la cual pertenece, en pro de conseguir las metas y objetivos trazados por la misma.

Hoy en día es común escuchar dentro del ámbito laboral, la importancia que reviste contar con un personal debidamente comprometido con alcanzar los objetivos organizacionales. Habitualmente el tema del compromiso del personal es

un tópico obligatorio al abordar problemáticas relacionadas al desempeño laboral, experiencias exitosas y modelos de gestión eficientes. (Socorro, 2018)

El compromiso representa el lazo invisible que une a la organización con sus colaboradores, asimismo constituye un elemento determinante para alcanzar de manera óptima los retos propios de la gestión administrativa de cualquier organización. Sin lugar a dudas, aún muchas organizaciones no conciben la verdadera importancia que reviste este elemento en el contexto laboral actual. (Gestiopolis, 2018)

Hidalgo (2011) sostiene que el compromiso se origina a partir de una mala práctica que aún se puede observar en el ámbito laboral, en donde el compromiso surge como consecuencia de un agradecimiento y fidelidad condicionada con el conseguir o mantener el empleo y no por razones intrínsecas al trabajador. Resulta preocupante como actualmente se busca imponer a los trabajadores de las organizaciones que tengan un nivel adecuado de compromiso con su trabajo cuando esto debería ser algo inherente a su persona, que se origine a partir de su propia convicción.

Por su parte, Meyer, Allen y Smith (1993) sostienen que el compromiso organizacional se gesta a partir de la conjunción de tres elementos que lo componen: afectivo, de continuidad y normativo. Si bien es cierto los tipos de compromiso citados anteriormente promueven la estabilidad del trabajador en la organización, esto no aplica en su comportamiento, puesto que dicho aspecto está supeditado a cada tipo de compromiso en específico (Coronado, Valdivia, Aguilera, y Alvarado, 2020). En primer lugar, el compromiso afectivo está referido principalmente a las emociones que vinculan al trabajador con la organización y que se han ido desarrollando a medida que ha permanecido en ella. Mientras que el compromiso de continuidad supone el costo que representaría para el trabajador dejar su trabajo y la situación incierta que representa quedarse sin empleo y las pocas oportunidades laborales que tendría de pasar por esa situación. Finalmente, el compromiso normativo refiere principalmente a la deuda emocional que tiene el trabajador con la empresa por haberle brindado la oportunidad laboral y de poder desarrollarse profesionalmente (Meyer y Allen, 2001). En síntesis, el compromiso organizacional supone una relación gestada a partir del deseo, la necesidad y el sentido de pertenencia a una determinada organización. (Omar y Florencia, 2008)

Surgen ciertas confusiones al tratar de diferenciar a los empleados comprometidos y a los identificados con la organización, aunque erróneamente se crea que ambos significan lo mismo. Presentan algunas diferencias puntuales, tales como, los trabajadores comprometidos siempre se encuentran a la vanguardia de nuevas oportunidades laborales, son estrictos con los horarios laborales y siempre rebasan las expectativas en cuanto a las funciones asignadas, es decir son empleados con un alto nivel de proactividad. (Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, 2017) Por el contrario, los trabajadores identificados muestran ser trabajadores promedio que no aportan un valor agregado al capital humano de la organización, no se involucran totalmente con las tareas a realizar, identifican deficiencias, sin embargo no ofrecen soluciones para superarlas, en pocas palabras son trabajadores eficaces, cumplen a cabalidad lo encomendado pero no van más allá, no buscan trascender en su paso por la organización. (Gestiopolis, 2018) En tanto, para el trabajador comprometido, el tiempo supone un factor que pasa a segundo plano si se trata de realizar su tarea adecuadamente, saben priorizar sus funciones, tienen un fuerte sentido de pertenencia, un alto nivel de liderazgo y siempre se encuentran un paso delante de lo requerido y se vuelven extremadamente necesarios para la organización. (Portal Crítica, 2016)

Se hace muy notorio observar el alarde que realizan las organizaciones en relación a los valores institucionales que pregonan, con el fin de que sus clientes conozcan el direccionamiento y el soporte moral que posee. (Bermejo, 2014) Cuando el personal de la organización percibe que la implementación y aplicación de los valores institucionales se hacen de manera genuina y no sólo como una estrategia para potenciar la rentabilidad de la empresa, es en ese momento en el cual nace una plena identificación por parte del personal en relación a la organización a la que pertenece. (Bollecker y Martínez, 2004)

A medida que las organizaciones estandaricen los beneficios otorgados a su personal, el compromiso de estos se irá diluyendo, puesto que no existirá la obligación de cumplir con sus tareas asignadas. En ese caso, las organizaciones deberán de priorizar contar con empleados debidamente identificados con la organización, antes que buscar su compromiso. De esta manera se busca que el trabajador realice su faena laboral con alto nivel de satisfacción, sintiéndose una

parte importante de la organización y sabiéndose una pieza fundamental en su composición. (Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros, 2018)

Ante, ello es importante considerar lo expresado por Hekman et al. (2009), quienes señalan que el compromiso institucional del trabajador se encuentra estrechamente vinculada a la teoría del intercambio social que sostiene el viejo adagio “trata a los demás como quisieras ser tratado”, pues esta teoría supone que el compromiso del trabajador esta condicionado a la forma en que es tratado por la organización, es decir, si la organización tiene un trato adecuado con su personal, esta obtendrá lo mejor de sí y si por el contrario tiene un trato que no es el mejor, obtendrá consecuencias negativas como parte de su relación con su trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La presente investigación es de tipo Aplicada, la cual se enfoca en solucionar problemas prácticos, aquellos que se suscitan en la realidad social, sin importar el alcance de estos. (Ñaupas et al., 2018)

3.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental – transversal – correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Identificación laboral

❖ Definición conceptual

En torno a la definición conceptual de la identificación laboral, es definida como un el grado de relación, unidad y pertenencia del personal para con su lugar de trabajo. (Martínez y Gairín, 2020)

❖ Definición operacional

La identificación laboral representa un aspecto subjetivo de la personalidad del trabajador en relación a la percepción que tiene este con respecto a la organización a la que pertenece, la identificación laboral se desarrolla a partir de una serie de elementos que permiten el logro de los objetivos institucionales y a su vez mantienen un nivel alto de satisfacción en el trabajador.

Variable 2: Compromiso institucional

❖ Definición conceptual

Por otro lado, a fin de conceptualizar la variable compromiso institucional, es importante considerar la definición realizada por Zayas y Báez, quienes refieren que se trata de un tópico muy relacionado al campo de la psicología, por su naturaleza misma de aspecto subjetivo de la persona y su relación para con la organización donde labora, dicha relación está marcada por el grado de voluntad del empleado

para brindar un esfuerzo adicional, sin esperar una retribución a cambio, hacerlo sólo por convicción, en busca de lograr los objetivos institucionales de la mejor forma y sentirse parte de ello. (Zayas y Báez, 2016)

❖ **Definición operacional**

Es un vínculo invisible entre el trabajador y la organización a la que pertenece, representada por su lealtad y por el sentido de pertenencia hacia ésta, el fortalecimiento de este vínculo se logra conociendo plenamente la misión, valores y objetivos institucionales, mostrando disposición para la adopción y generación de cambios en la organización y para el aprendizaje institucional que le permita erradicar cualquier sentimiento de frustración personal y/o profesional con respecto a las funciones que realiza en la institución y de esta manera, lograr fortalecer el sentimiento de orgullo que siente el trabajador con respecto a la organización en donde labora.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Es la conjunción de elementos de diversa naturaleza, de los cuales el investigador dispone para obtener información relevante para el desarrollo de su estudio. (Caballero, 2014)

Estuvo conformada por 100 trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) - Sede Central - Rímac.

Tabla 1

Población de estudio, según áreas funcionales del FOVIPOL

Nº	Área funcional	Nº de trabajadores
1	Gerencia General	02
2	Comité de Asesoramiento de la Alta Dirección	03
3	Comité de Gestión de Desarrollo Inmobiliario para el Seguimiento y Control de Contratos de los Programas de Vivienda Estructurados Mediante Fideicomiso del FOVIPOL	07
4	Gerencia de Finanzas	03
5	Gerencia de Operaciones	14
6	Gerencia de Proyectos y Obras	14
	Gerencia de Finanzas:	
	• Unidad de Contabilidad	04
7	• Unidad de Cuentas Corrientes	07
	• Unidad de Recuperación de Créditos	08
	• Unidad de Tesorería	06
8	Oficina de Asesoría Legal	10
9	Oficina de Control	07
	Oficina General de Administración:	
	• Unidad de Archivo Central	03
10	• Unidad de Logística	06
	• Unidad de Mesa de Partes	03
	• Unidad de Servicio al Cliente	03
	TOTAL	100

Nota: La tabla 1 muestra el número de individuos que conforman la población total de estudio, según el área funcional a la que pertenecen en el FOVIPOL. Al 30 de septiembre de 2021.

3.3.1.1 Unidad de estudio

Sede central del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), ubicada en el distrito del Rímac - Lima.

3.3.2 Muestra

Para efectos de determinar la muestra del presente trabajo de investigación, se utilizó la siguiente fórmula de muestra:

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

En donde:

n = muestra (X)

N = tamaño de la población (100 individuos)

Z = 1.95 (ya que el nivel de confianza es del 95%)

p = proporción esperada de preferencia (en este caso 50% = 0.5)

q = 1 – p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

d = precisión o margen de error (en este caso 5%)

Sustituyendo:

$$n = \frac{100 \times (1.95)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.95)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{95.0625}{0.2475 + 0.950625}$$

$$n = \frac{95.0625}{1.198125}$$

$$n = 80$$

Haciendo uso de una fórmula para determinar la muestra en poblaciones finitas, sobre una población de 100 trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) – Sede Central, se calculó una muestra de 80 trabajadores, los cuales han quedado distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2*Muestra de estudio, según áreas funcionales del FOVIPOL*

Nº	Área funcional	Nº de trabajadores
1	Gerencia General	02
2	Gerencia de Finanzas	03
3	Gerencia de Operaciones	14
4	Gerencia de Proyectos y Obras	14
	Gerencia de Finanzas:	
5	• Unidad de Contabilidad	04
	• Unidad de Cuentas Corrientes	07
	• Unidad de Tesorería	06
6	Oficina de Asesoría Legal	10
7	Oficina de Control	07
	Oficina General de Administración:	
8	• Unidad de Archivo Central	03
	• Unidad de Logística	04
	• Unidad de Mesa de Partes	03
	• Unidad de Servicio al Cliente	03
TOTAL		80

Nota: La tabla 2 muestra el número de individuos que conforman la muestra seleccionada de estudio, de acuerdo al área funcional a la que pertenecen en el FOVIPOL. Al 30 de septiembre de 2021.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó el muestreo al azar simple, el cual deja al azar la selección de la muestra de estudio, antes de ello debe de lograr definirse la población o universo de estudio, luego realizar una descripción de la o las unidades de estudio para que finalmente se seleccione de manera aleatoria las unidades que conformaron la muestra de estudio, en este tipo de muestreo cualquiera de los individuos está en capacidad de conformar la muestra es por este motivo que su elección puede ser al azar. (Ñaupas et al., 2018)

Aplicado este tipo de muestreo, quedó determinado un total de 80 trabajadores del FOVIPOL – Sede Central.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta para medir las variables de estudio.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

La técnica de la encuesta fue instrumentalizada mediante un cuestionario con alternativas de respuesta múltiple (politómicas), las cuales se encuentran bajo un escalamiento de tipo Likert.

❖ Validez

El método de juicio de expertos fue el elegido para determinar la validez del instrumento (validez de contenido), dicho método busca obtener la validación de las interrogantes que conforman el instrumento, mediante el criterio de jueces expertos en la materia, quienes evaluaron cada uno de los ítems y a partir de su expertís pudieron determinar su grado de aplicabilidad. (Vara, 2012)

Tabla 3

Validadores del instrumento de recolección de datos

Expertos	Especialidad	Opinión
Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana	Administración	Aplicable
Dr. Óscar Javier Vásquez Cubas	Administración	Aplicable
Mg. Lorenzo Zavaleta Orbegoso	Investigación	Aplicable

Nota: La tabla 3 presenta el resultado de aplicar el juicio de expertos como técnica de validación para el cuestionario.

❖ Confiabilidad de los instrumentos

Fue obtenido estadísticamente, haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach, cuya escala de ponderación se encuentra señalado en el Anexo 9.

Tabla 4

Confiabilidad - Instrumento V1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	16

Nota: Resultados obtenidos a partir de una prueba piloto aplicada a 10 encuestados.

Como se observa en la tabla 4, las estadísticas de fiabilidad muestran un índice de 0,773; por lo tanto, el instrumento sometido presenta una confiabilidad alta.

Tabla 5

Confiabilidad - Instrumento V2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	24

Nota: Resultados obtenidos a partir de una prueba piloto aplicada a 10 encuestados.

Como se observa en la tabla 5, las estadísticas de fiabilidad muestran un índice de 0,841; por lo tanto, el instrumento sometido presenta una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

Se utilizó un cuestionario elaborado con el objetivo que las respuestas obtenidas permitan alcanzar los objetivos propuestos en el presente estudio, dicho instrumento será dirigido a los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) – Sede Central, la aplicación del referido instrumento fue aplicado de manera virtual, por las restricciones sanitarias por efectos del covid-19; efectuando para ello, las coordinaciones necesarias para no entorpecer ninguna sus faenas laborales.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario, fueron procesados y analizados íntegramente de manera informática, haciendo uso de recursos computacionales como el caso de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2019 y programas estadísticos especializados, tal y como el SPSS en su versión 28, para la obtención de la confiabilidad (Alfa de Cronbach) y los resultados descriptivos (tablas y figuras). Asimismo, se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial para determinar las interpretaciones y correlaciones, a fin de contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se encuentra desarrollada enteramente bajo los parámetros y lineamientos que exige la Escuela de Posgrado de la UCV en relación al desarrollo de trabajos de investigación, toda la información contenida se encuentra debidamente referenciada y proviene de autores de prestigio y renombre en el área de estudio, las mencionadas fuentes han sido elaboradas teniendo en cuenta la normativa APA en su séptima edición. Mientras tanto, para la recolección de datos se cumplió con mantener el anonimato de nuestras fuentes, respetando de esta manera la confidencialidad del instrumento aplicado.

RESULTADOS

Nivel descriptivo

Variable 1: Identificación laboral

Tabla 6

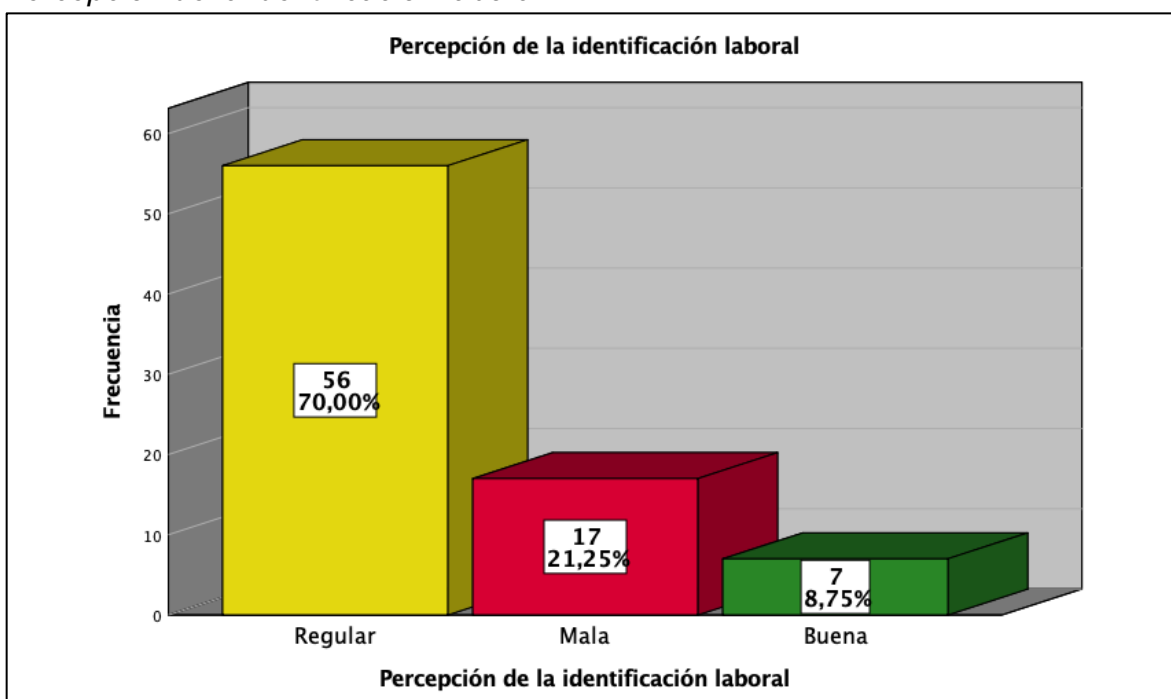
Percepción de la identificación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	56	70,0	70,0	70,0
Mala	17	21,3	21,3	91,3
Buena	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 1

Percepción de la identificación laboral



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados evidencian que existe una percepción regular acerca de la identificación del personal para con la institución, representado por el 70% de los informantes. Mientras que un 21,25% y 8,75% de los mismos representan una percepción mala y buena respectivamente.

Dimensión 1: Comunicación efectiva

Tabla 7

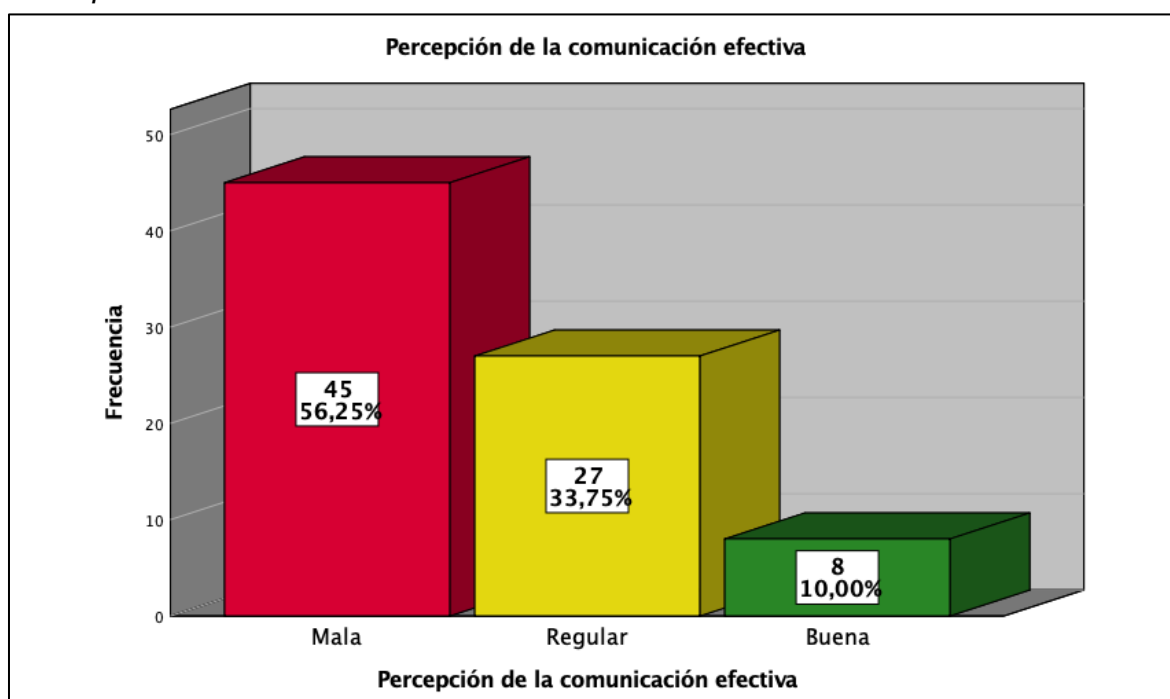
Percepción de la comunicación efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	45	56,3	56,3	56,3
Regular	27	33,8	33,8	90,0
Buena	8	10,0	10,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 2

Percepción de la comunicación efectiva



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados evidencian una percepción mala en torno a la comunicación efectiva al interior de la institución, representada por un 56,25% de los informantes. Mientras que un 33,75% y 10% de los mismos representan una percepción regular y buena respectivamente.

Dimensión 2: Motivación laboral

Tabla 8

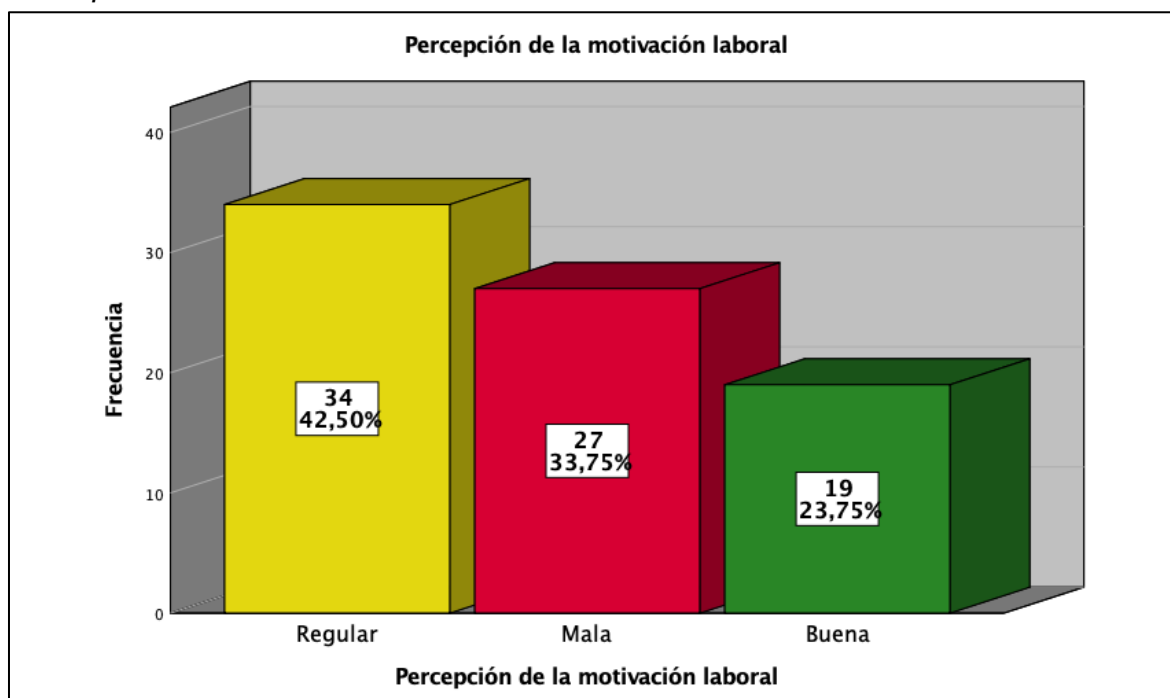
Percepción de la motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	34	42,5	42,5	42,5
Mala	27	33,8	33,8	76,3
Buena	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 3

Percepción de la motivación laboral



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados evidencian una percepción predominantemente regular en torno al tópico en consulta. Mientras que un 33,75% y 23,75% de los informantes representan una percepción mala y buena respectivamente.

Dimensión 3: Cultura organizacional

Tabla 9

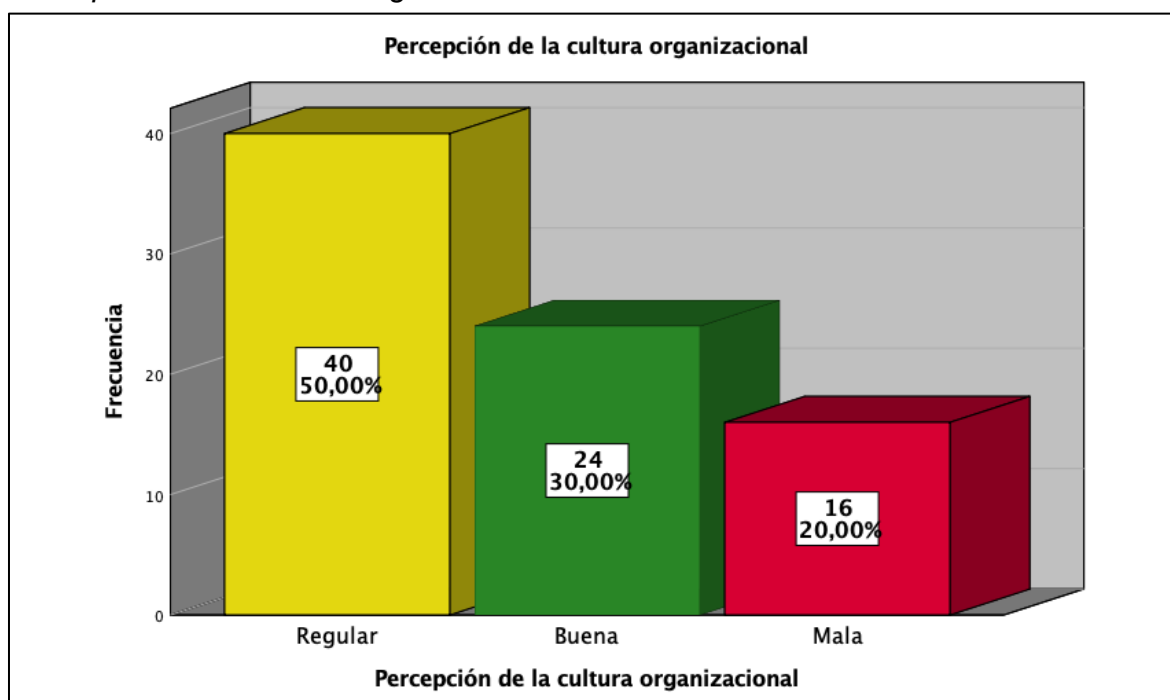
Percepción de la cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	40	50,0	50,0	50,0
Buena	24	30,0	30,0	80,0
Mala	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 4

Percepción de la cultura organizacional



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados evidencian una percepción regular en torno al nivel de cultura organizacional de los trabajadores del FOVIPOL, representados por un 50% de los informantes participantes de la presente investigación. En tanto, un 30% y 20% de los mismos expresan una percepción buena y mala respectivamente.

Dimensión 4: Satisfacción laboral

Tabla 10

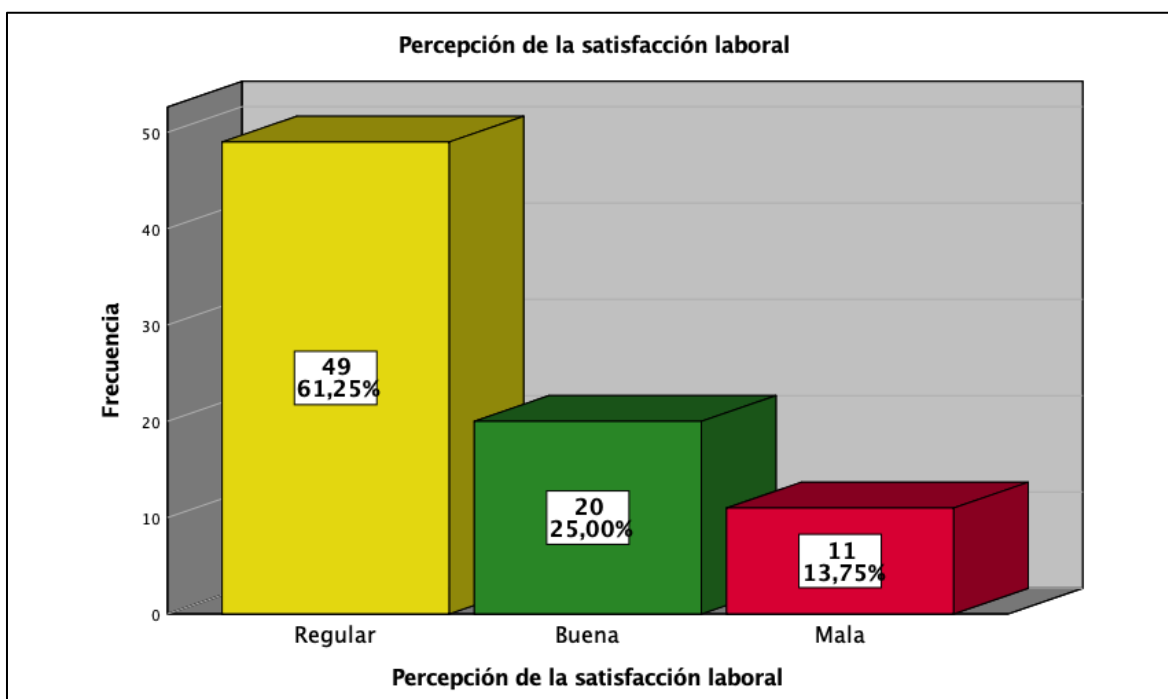
Percepción de la satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	49	61,3	61,3	61,3
Buena	20	25,0	25,0	86,3
Mala	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 5

Percepción de la satisfacción laboral



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados evidencian una preponderante percepción regular de los informantes en torno al tópico en consulta, representado por el 61,25% de los informantes. En tanto, un 25% de los mismos expresa una percepción buena al respecto. Mientras que sólo un 13,75% de los informantes manifiesta una percepción mala con respecto al tópico consultado.

Variable 2: Compromiso institucional

Tabla 11

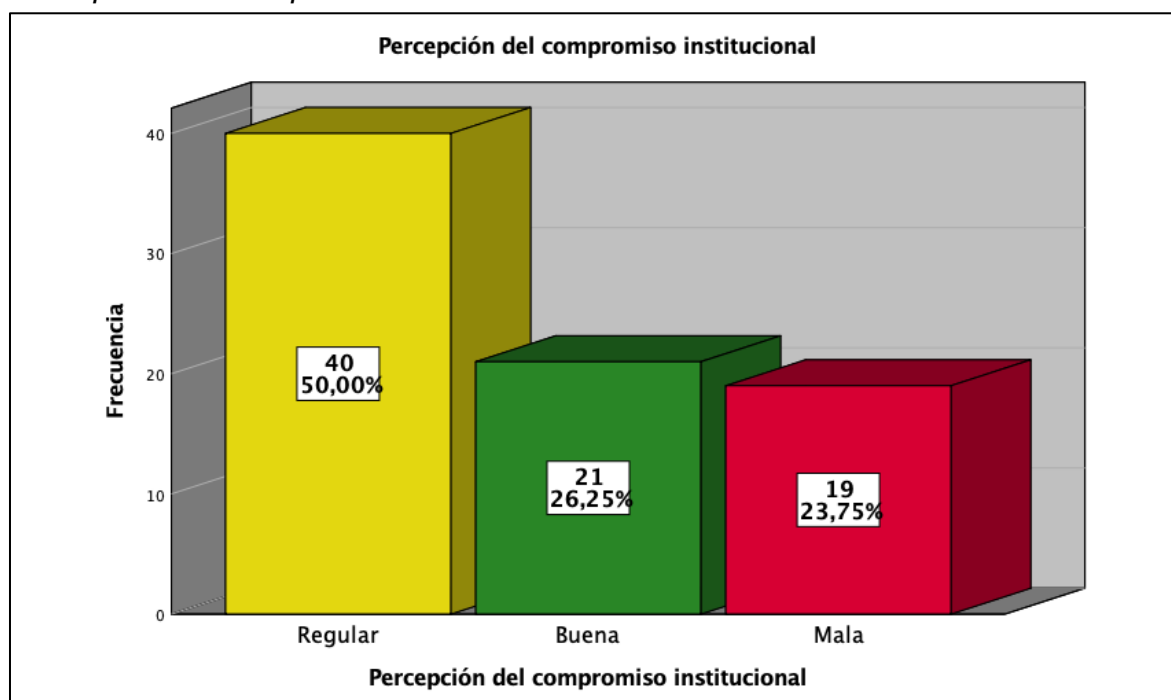
Percepción del compromiso institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	40	50,0	50,0	50,0
Buena	21	26,3	26,3	76,3
Mala	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 6

Percepción del compromiso institucional



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian una percepción regular en torno al nivel de compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL, representado por el 50% de los informantes participantes en la investigación. En tanto, un 26,25% y 23,75% de los mismos evidencian una percepción buena y mala respectivamente.

Dimensión 1: Conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos

Tabla 12

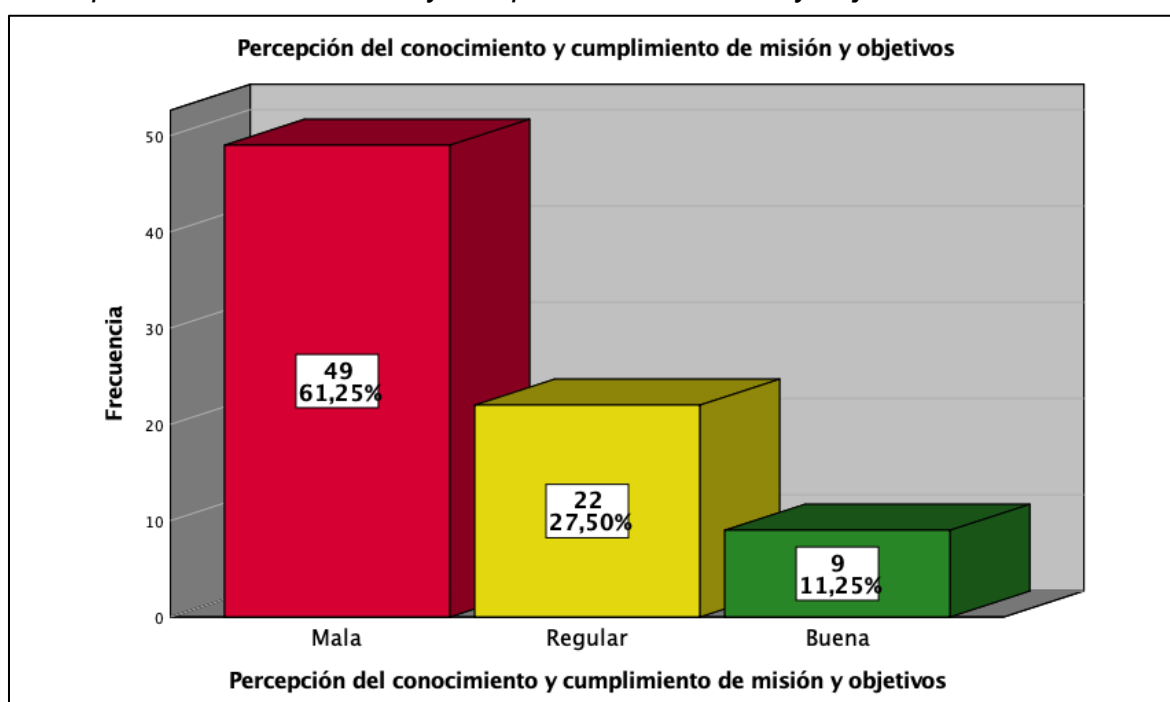
Percepción del conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	49	61,3	61,3	61,3
Regular	22	27,5	27,5	88,8
Buena	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 7

Percepción del conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian una percepción predominantemente mala en relación al tópico en consulta por parte de los trabajadores del FOVIPOL, representado por el 61,25% de los informantes participantes en el presente estudio. En tanto, sólo un 27,50% y 11,25% de los informantes expresan una percepción regular y buena respectivamente.

Dimensión 2: Valores institucionales

Tabla 13

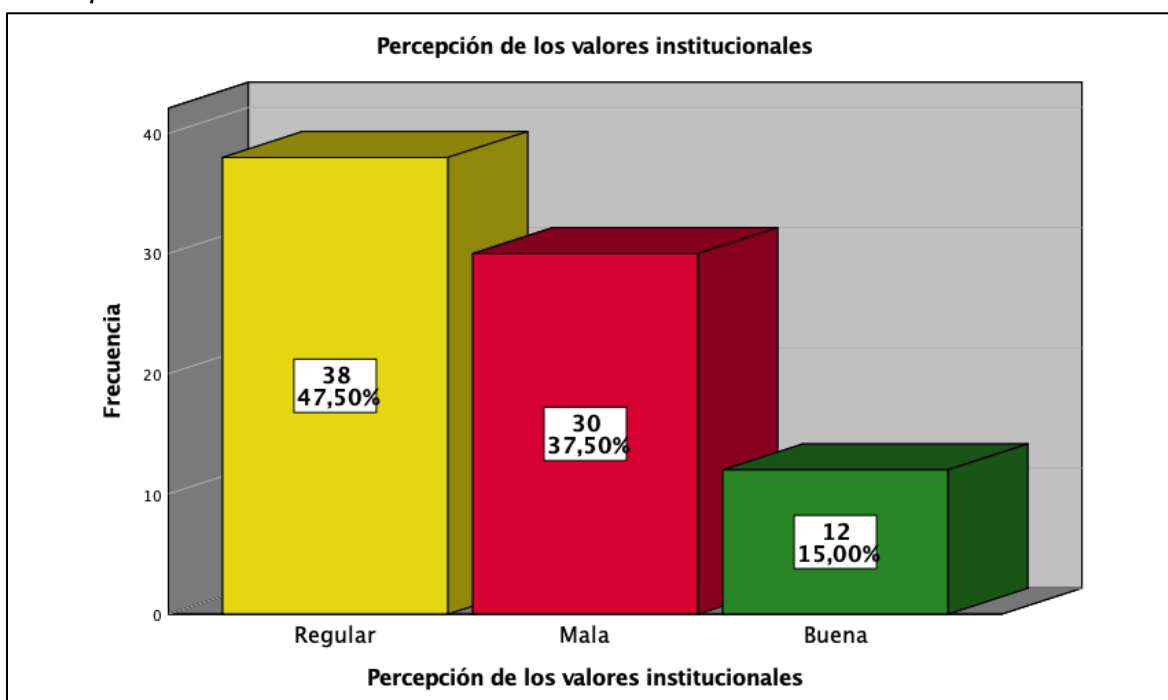
Percepción de los valores institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	38	47,5	47,5	47,5
Mala	30	37,5	37,5	85,0
Buena	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 8

Percepción de los valores institucionales



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian una percepción regular en torno al conocimiento y aplicación de los valores institucionales del FOVIPOL por parte de los trabajadores, dicha afirmación se ve respaldada por el 47,50% de los informantes participantes en el presente estudio. Mientras que un 37,50% de los mismos evidencia una percepción mala en relación a los referidos valores. En tanto, sólo un 15% de los informantes tienen una percepción buena al respecto.

Dimensión 3: Adopción y generación de cambios

Tabla 14

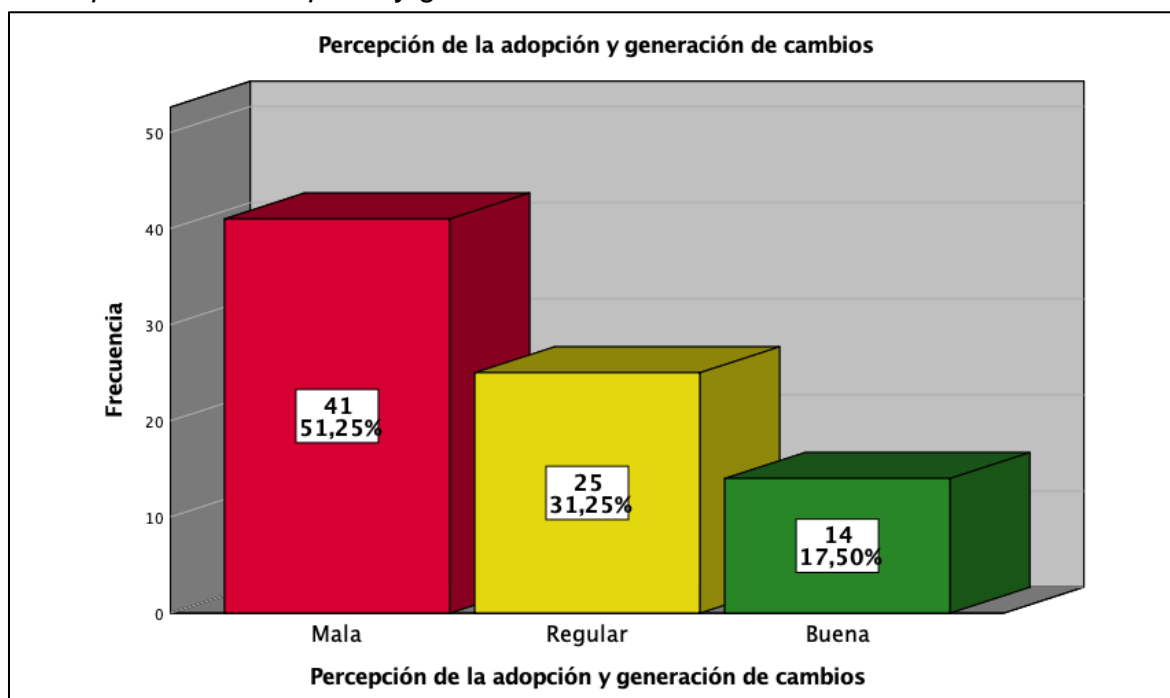
Percepción de la adopción y generación de cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	41	51,2	51,2	51,2
Regular	25	31,3	31,3	82,5
Buena	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 9

Percepción de la adopción y generación de cambios



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian una predominante percepción mala de los trabajadores del FOVIPOL en relación al tópico en consulta, representado por el 51,25% de los informantes participantes de la investigación. Mientras que, el 31,25% y 17,50% de los participantes expresan una percepción regular y buena respectivamente.

Dimensión 4: Aprendizaje institucional

Tabla 15

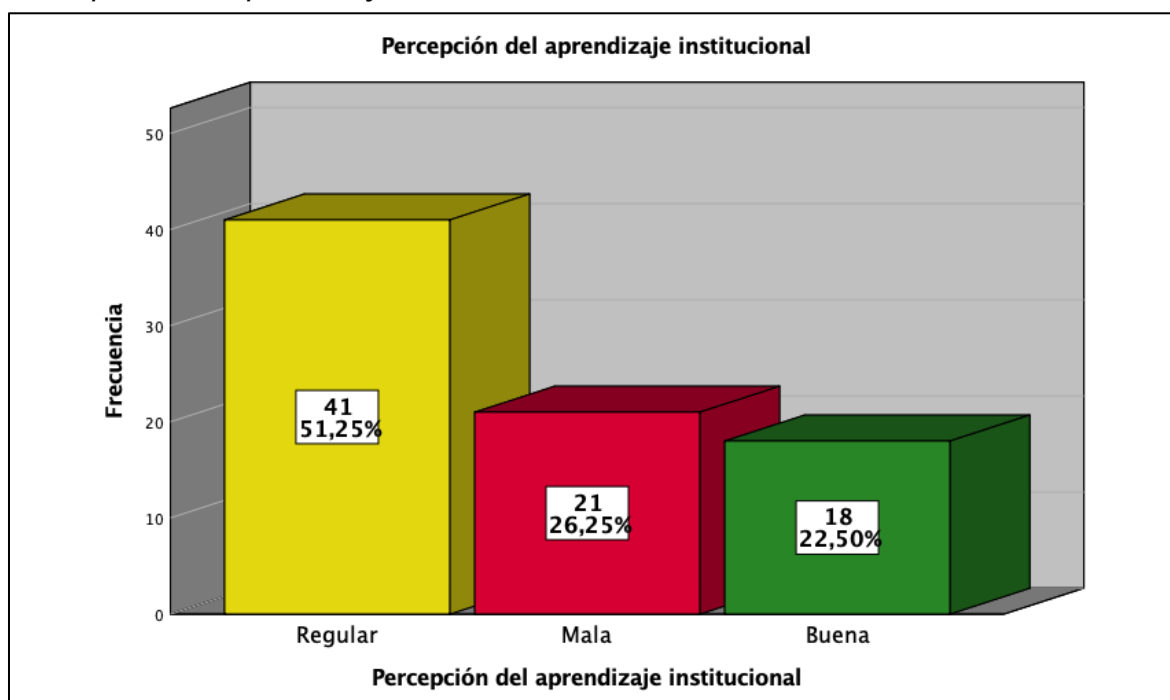
Percepción del aprendizaje institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	41	51,2	51,2	51,2
Mala	21	26,3	26,3	77,5
Buena	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 10

Percepción del aprendizaje institucional



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian una predominante percepción regular de los trabajadores del FOVIPOL en relación al aprendizaje institucional que desarrollan al interior de la institución, dicha situación se ve refrendada por el 51,25% de los informantes participantes del estudio. En tanto, un 26,25% y 22,50% de los participantes expresan una percepción mala y buena respectivamente.

Dimensión 5: Frustración con respecto a la institución

Tabla 16

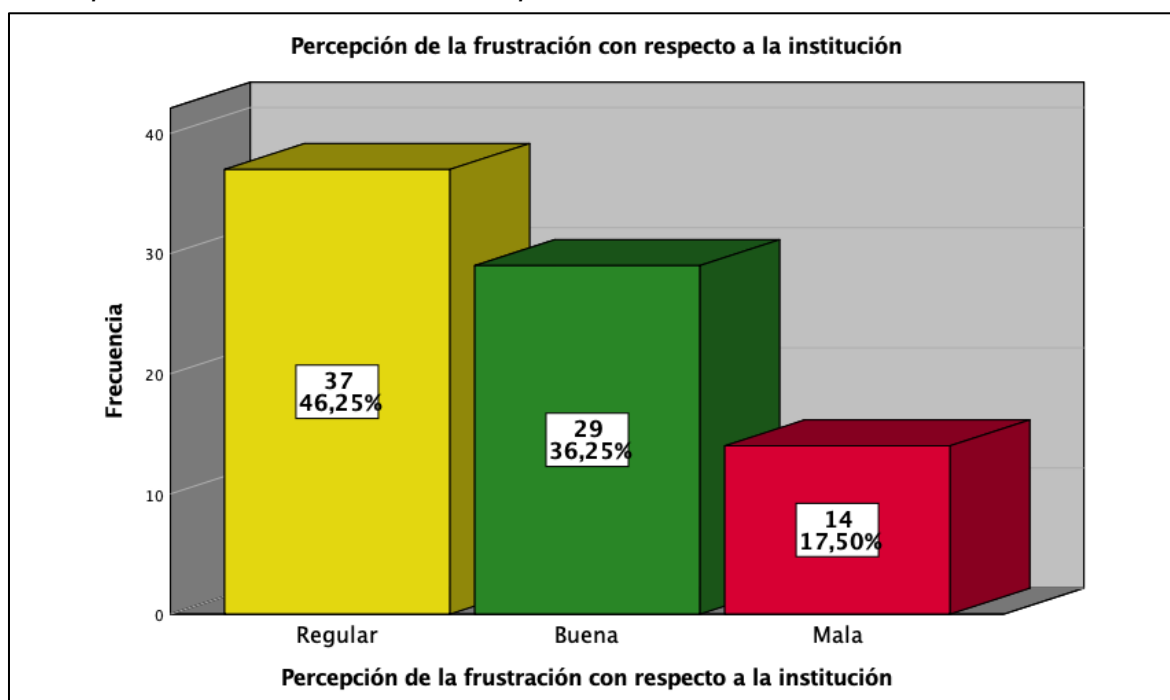
Percepción de la frustración con respecto a la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	37	46,3	46,3	46,3
Buena	29	36,3	36,3	82,5
Mala	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 11

Percepción de la frustración con respecto a la institución



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- El 46,25% de los participantes expresan una percepción regular frente al nivel de frustración que tienen con respecto a la institución. Mientras que el 36,25% de los mismos expresa una percepción buena al respecto. En tanto, sólo un 17,50% de los informantes participantes señala tener una percepción mala con respecto al nivel de frustración que siente con respecto a su centro de labores.

Dimensión 6: Orgullo institucional

Tabla 17

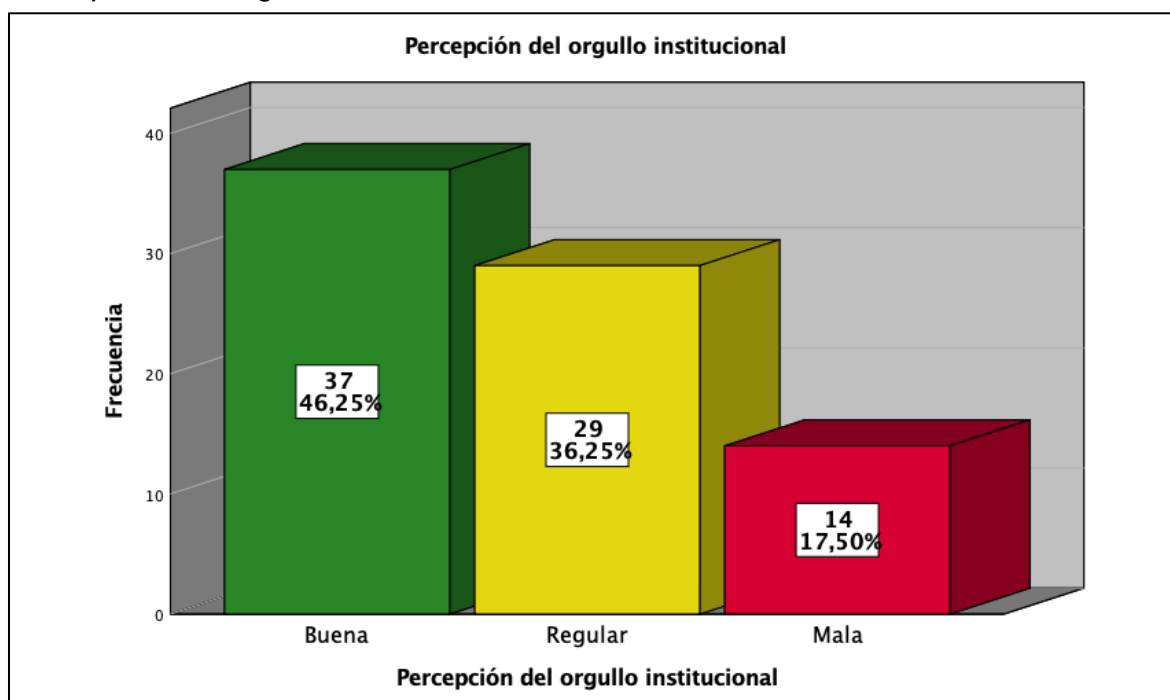
Percepción del orgullo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	37	46,3	46,3	46,3
Regular	29	36,3	36,3	82,5
Mala	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Figura 12

Percepción del orgullo institucional



Nota: Datos proporcionados por trabajadores del FOVIPOL.

Interpretación.- Los resultados obtenidos evidencian predominantemente una percepción buena de los trabajadores del FOVIPOL con respecto al orgullo institucional de estos para con su institución, dicha situación se ve representada por el 46,25% de los informantes participantes en el presente estudio. Mientras que el 36,25% y 17,50% de los mismos muestran una percepción regular y mala respectivamente.

Nivel inferencial

Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad de las variables y dimensiones de estudio, se recurrió al Test de Kolmogorov-Smirnov, dicha selección obedece a que la muestra supera los 50 individuos. A continuación, se presenta el planteamiento de las hipótesis de comprobación:

H₀ = La variable X tiene una distribución normal.
H₁ = La variable X es distinta a la distribución normal

Tabla 18

Test de Kolmogorov-Smirnov - Resultados

Variables	Valor Sig.
Identificación laboral	0,001
Compromiso institucional	0,000
Dimensiones	Valor Sig.
Comunicación efectiva	0,000
Motivación laboral	0,001
Cultura organizacional	0,000
Satisfacción laboral	0,000

Fuente: SPSS V. 28

Como se puede observar en todos los casos, variables y dimensiones de estudio por los valores obtenidos, ha quedado desestimada la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, deducimos que la distribución de nuestra muestra no es normal, motivo por el cual hemos utilizado la estadística no paramétrica, y dentro de esta, se ha visto por conveniente utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), a fin de poder establecer el grado de relación entre variables y dimensiones planteadas.

Análisis correlacional – Hipótesis general

Tabla 19

Resultados de la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional

			Identificación laboral	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Identificación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
	N	80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 28

Interpretación.- Los resultados evidencian la existencia de una relación muy alta y significativa entre las variables de estudio, al tratarse de una relación directa, podemos inferir que frente a un mayor nivel de identificación laboral del personal del FOVIPOL, se espera un mayor nivel de compromiso institucional de los mismos.

Análisis correlacional – Hipótesis específica 1

Tabla 20

Resultados de la relación entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional

			Comunicación efectiva	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 28

Interpretación.- Los resultados evidencian la existencia de una relación muy alta y significativa entre los elementos evaluados, al tratarse de una relación directa, podemos inferir que frente a una mayor comunicación efectiva al interior de la institución, mayor será el nivel de compromiso del personal que labora en el FOVIPOL.

Análisis correlacional – Hipótesis específica 2

Tabla 21

Resultados de la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional

			Motivación laboral	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 28

Interpretación.- Los resultados evidencian la existencia de una relación muy alta y significativa entre los elementos evaluados, al tratarse de una relación directa, podemos inferir que ante una adecuada motivación laboral dirigida al personal, mayor será el nivel de compromiso que muestren estos para con el FOVIPOL.

Análisis correlacional – Hipótesis específica 3

Tabla 22

Resultados de la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional

			Cultura organizacional	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 28

Interpretación.- Los resultados evidencian la existencia de una relación muy alta y significativa entre los elementos evaluados, al tratarse de una relación directa, podemos inferir que frente a un nivel óptimo de cultura organizacional por parte del personal, mayor será el grado de compromiso que muestren estos para con el FOVIPOL.

Análisis correlacional – Hipótesis específica 4

Tabla 23

Resultados de la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional

			Satisfacción laboral	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		80	80
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,919**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		80	80	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 28

Interpretación.- Los resultados evidencian la existencia de una relación muy alta y significativa entre los elementos evaluados, al tratarse de una relación directa, podemos inferir que ante un alto nivel de satisfacción laboral del personal, mayor será su nivel de compromiso para con el FOVIPOL.

DISCUSIÓN

Con el desarrollo de la presente investigación se pudo determinar la existencia de una relación fuerte y significativa entre la identificación laboral y el compromiso institucional del personal del FOVIPOL. Dicho resultado coincide con los encontrados por Bernal (2020) quien evidenció la existencia de una relación baja ($Rho = ,313^{**}$) entre la identidad corporativa y el compromiso laboral, si bien es cierto la correlación existente es mucho más baja que la obtenida en nuestros resultados y la aplicación refiere a una organización del ámbito privado, son resultados que coinciden al señalar la importancia que reviste la identificación del personal para con su lugar de trabajo y como este se encuentra estrechamente relacionado con el compromiso que muestran sus colaboradores, con el propósito de lograr eficientemente los objetivos institucionales propuestos. Asimismo, nuestros resultados coinciden con los obtenidos en la investigación realizada por Paredes y Turpo (2018) puesto que estos hallaron que la identificación laboral es un aspecto que permite al trabajador acentuar su zona de confort y que logrará su máximo desempeño a partir del compromiso desplegado por este en el desarrollo de sus funciones. En tanto, es importante señalar los resultados obtenidos por Cabrera (2017) quien en su estudio logró determinar que la identificación de los trabajadores para con la entidad depende en gran medida de su inteligencia emocional, siendo este un factor determinante para que la relación entre el trabajador y la institución se vea fortalecida, puesto que a partir de que el trabajador sepa manejar sus emociones y a su vez pueda canalizarlas de manera adecuada en beneficio de lograr los objetivos institucionales. Nuestros resultados difieren de los encontrados por Cabrera (2017), puesto que en su investigación sostiene que la identificación laboral depende casi exclusivamente de factores emocionales del propio trabajador, dejando en un segundo plano otros factores que tienen relevancia en el ámbito laboral. A nuestro entender, la identificación laboral no es un factor que dependa exclusivamente del factor emocional del trabajador, sino que también confluyen una serie de factores que determinan un nivel óptimo de identificación del trabajador para con la institución donde labora. Nuestros resultados develan que aspectos como el salario justo, la comunicación efectiva entre trabajadores y la plana directiva, el clima laboral, el sentido de pertenencia o

el orgullo que siente el trabajador por la institución; representan factores que determinan un fuerte nivel de identificación laboral del trabajador. Por su parte, el trabajo realizado por Mauricio y Pineda (2019) obtuvo importantes resultados en relación al nivel de identificación laboral de los trabajadores de una entidad pública, puesto que evidenció que un 88% de los trabajadores participantes en su investigación muestran un nivel medio de identificación laboral, dichos resultados coinciden con los obtenidos en nuestra investigación puesto que en el estudio desarrollado en el FOVIPOL, se evidenció que un 70% de los trabajadores muestran un nivel regular de identificación laboral. Consideramos que las coincidencias responden al uso de indicadores similares para la medición de la percepción de los trabajadores frente a la identificación laboral, además que la unidad de estudio pertenece al contexto público al igual que en nuestro estudio. A lo largo de la investigación se ha aplicado el proceso de investigación científica siendo este un proceso práctico y viable en su desarrollo, el cual se inició con el planteamiento de un problemática existente, a partir de ello se gestó la formulación del problema, el planteamiento de objetivos e hipótesis, las cuales fueron debidamente contrastadas con los resultados obtenidos en el trabajo de campo, para luego llegar a conclusiones y a partir de estas proponer recomendaciones. Si bien es cierto, nuestro estudio es no experimental, creemos que la presente investigación hubiera tenido resultados con mayor trascendencia para la institución si se desarrollaba bajo un diseño experimental, que permitiera obtener resultados que contribuyan a mejorar el nivel de identificación del personal y su compromiso institucional, a partir del diseño e implementación de documentos de gestión, programación de eventos, charlas inductivas, desarrollo de actividades internas que permitan medir de manera más precisa el nivel actual de identificación laboral y su compromiso con la institución, y a partir de ellas lograr llegar a conclusiones más precisas que permitan generar recomendaciones que se puedan presentar a la plana directiva del FOVIPOL, a fin de que estas puedan ser implementadas como parte de una estrategia de recursos humanos. No obstante, el presente trabajo de investigación no deja de ser interesante para conocer la manera en que la identificación laboral se relaciona con el compromiso institucional y a partir de los resultados obtenidos llegar a conclusiones importantes que permitan ser un buen inicio para posteriores investigaciones que se realicen al respecto y que puedan

tener un mayor nivel de profundidad y alcance, que pueda motivar cambios más significativos en la gestión actual de la institución. La presente investigación ha permitido evidenciar la trascendencia que reviste la identificación laboral en el nivel de compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL, dejando en claro que es un aspecto que aún muestra deficiencias que no permiten tener una percepción buena entre la mayoría de los trabajadores, factores como la cultura organizacional, comunicación efectiva, satisfacción laboral, clima laboral, motivación laboral, sentido de pertenencia y orgullo laboral; son factores que la actual gestión del FOVIPOL debe replantear mediante el uso de estrategias bien definidas que permitan elevar el actual nivel de percepción que ostentan dichos factores entre los trabajadores y que han sido corroborados en el presente estudio. Resulta claro que ambas variables de estudio muestran una dependencia recíproca, puesto que no se puede hablar de trabajadores debidamente identificados con la institución si estos no se encuentran del todo comprometidos con esta y con la función que realizan en ella. De igual manera, no podemos hablar de trabajadores altamente comprometidos con los objetivos y metas institucionales sin que estos se sientan plenamente identificados con la institución que les permita sentirse motivados para el desarrollo de sus tareas y funciones asignadas, en base a un nivel de compromiso que conlleve a su logro de manera eficiente y satisfactoria para ambas partes.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluye la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL durante el período 2021. Por lo tanto, podemos inferir que frente a un mayor nivel de identificación laboral del personal del FOVIPOL, se espera un mayor nivel de compromiso institucional de los mismos.
- 2) Se concluye la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL durante el período 2021. Por lo tanto, podemos inferir que frente a una mayor comunicación efectiva al interior de la institución, mayor será el nivel de compromiso del personal que labora en el FOVIPOL.
- 3) Se concluye la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL durante el período 2021. Por lo tanto, podemos inferir que ante una adecuada motivación laboral dirigida al personal, mayor será el nivel de compromiso que muestren estos para con el FOVIPOL.
- 4) Se concluye la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL durante el período 2021. Por lo tanto, podemos inferir que frente a un nivel óptimo de cultura organizacional por parte del personal, mayor será el grado de compromiso que muestren estos para con el FOVIPOL.
- 5) Se concluye la existencia de una relación alta, positiva y directa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del FOVIPOL durante el período 2021. Por lo tanto, podemos inferir que ante un alto nivel de satisfacción laboral del personal, mayor será su nivel de compromiso para con el FOVIPOL.

RECOMENDACIONES

- 1) Teniendo en cuenta la dinámica de trabajo que se presenta en el FOVIPOL resulta necesario que la institución diseñe, elabore e implemente diversas estrategias que permitan mejorar significativamente el actual nivel de comunicación e integración entre los distintos niveles de trabajadores que conforman la unidad orgánica de la institución, con el firme propósito de fomentar en ellos una fuerte identificación laboral y elevar su nivel de compromiso con la institución.
- 2) Se exhorta a la actual gestión del FOVIPOL a seguir promoviendo y fomentando aspectos tan relevantes para la gestión de RR.HH., tales como aspectos motivacionales (pecuniarios y no pecuniarios), el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, puesto que estos aspectos representan indicadores representativos y altamente influyentes en la determinación de la identificación laboral del trabajador. Se recomienda el monitoreo y seguimiento recurrente de los referidos aspectos permitirá mejorar el nivel regular de identificación laboral que existe actualmente en la institución.
- 3) Se insta a la Alta Dirección del FOVIPOL, a elaborar un efectivo programa de incentivos dirigido a todo su personal, que les permita solucionar sus necesidades básicas de manera oportuna y de esta manera puedan contar con su pleno compromiso para con la institución logrando una sólida identificación laboral del mismo.
- 4) Se recomienda a los profesionales y/o estudiantes de la gestión pública ha realizar análisis más profundos y desarrollar mediciones de las variables identificación laboral y compromiso institucional aplicado en distintas unidades de estudio pertenecientes al aparato estatal, a fin de recopilar más información en torno a ello, que permita conocer de manera más integral el tópico de estudio y de esta manera se logren entidades públicas más eficientes al servicio de la ciudadanía, a partir de una fuerte identificación de su personal y un óptimo nivel de compromiso de este para con su institución.

REFERENCIAS

- 1) Ashfort, B., & Mael, F. (enero de 1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- 2) Bernal, Y. A. (01 de Agosto de 2020). *Identidad corporativa y compromiso laboral en una empresa privada de Lima, 2020. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49850/Bernal_YAB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 3) Bollecker, N., & Martínez, M. (noviembre de 2004). Incongruencia entre valores individuales y organizacionales: determinantes del rendimiento laboral. [tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello]. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1348.pdf>
- 4) Caballero, R. A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. México D.F.: Cengage Learning.
- 5) Cabrera, C. B. (11 de Julio de 2017). *Inteligencia emocional y su relación con la Identidad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Esperanza, 2017. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9862/cabrera_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 6) Cameron, K., & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading: Addison-Wesley.
- 7) Chaparro, E. L. (julio-diciembre de 2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32.

- 8) Charaja, I. Y., & Mamani, G. J. (enero-junio de 2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 5-13.
- 9) Charón, D. L. (2007). Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. *Ciencia en su PC*(5), 87-95.
- 10) Chiang, V. M., Méndez, U. G., & Sánchez, B. G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Revista Theoria*, 19(2), 21-36.
- 11) Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación. (2017). La identificación. Obtenido de Portal del Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación: <https://www.cnzfe.gob.do/transparencia/images/docs/etica/La Identificacion .pdf>
- 12) Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15.
- 13) Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate Culture: The Rites and rituals of corporate life*. New York: Addison-Wesley.
- 14) Donawa, T. Z. (enero-junio de 2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Novum. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 1-16.
- 15) Ecce, G. C. (2020). *Identidad corporativa y desempeño laboral en colaboradores de una empresa comercial de Trujillo. [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24676/F005_726727_14_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 16) Ferrari, L. E., & Filipi, G. L. (2009). Identification and accomplishment in contemporary work. Transformations of: labor self-concept and involvement with concrete-work. *Anuario de investigaciones*, 16, 127-133.

- 17)Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros. (2018). La motivación. Identificarse con la organización. Obtenido de Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros: <https://www.febf.org/actualidad/la-motivacion-identificarse-con-la-organizacion/>
- 18)García, Á. C. (enero-abril de 2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174.
- 19)García, R. M., & Forero, A. C. (enero-junio de 2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- 20)García, R. M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas*, 7(1), 125-142.
- 21)García, V. C., Celis, G. E., & Contreras, P. O. (julio-diciembre de 2020). Professional identification and organizational behavior of communication professionals. *Suma de Negocios*, 11(25), 139-148.
- 22)Gestiopolis. (04 de junio de 2018). Identificación y compromiso laboral con la empresa. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/identificacion-compromiso-laboral-empresa/>
- 23)González, S. C., López, G. T., & Sánchez, C. S. (enero-marzo de 2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Revista Intangible Capital*, 10(1), 189-211.
- 24)Hekman, D., Bigley, G., Steensma, K., & Hereford, J. (2009). Combined Effects Of Organizational And Professional Identification On The Reciprocity Dynamic For Professional Employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506-526.
- 25)Hernández, B. B., Ruíz, R. A., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S., & Méndez, G. L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (Ride)*, 8(16), 1-27. doi:http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.370

- 26)Hernández, C. D. (22 de Marzo de 2016). *La Misión Institucional como fin en las Organizaciones del Perú*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-mision-institucional-fin-las-organizaciones-del-peru/>
- 27)Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- 28)Hernández, V. H. (enero-abril de 2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad y Gestión*(13), 17-33. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- 29)Hidalgo, M. W. (2011). La intracomunicación una herramienta para optimizar la comunicación interna en el Municipio de Arosemena Tola. [tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Obtenido de Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8167>
- 30)Martínez, O. E., & Gairín, S. J. (2020). Factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad. *Revista Espacios*, 41(20), 243-257. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p19.pdf>
- 31)Mauricio, N. J., & Pinedo, R. M. (27 de Marzo de 2019). *Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1703/Reina_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 32)Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- 33)Meyer, J., & Allen, C. (2001). HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Science*, 17(4), 319-331.

- 34) Moreno, H. M., Torres, A. N., Martínez, P. K., Martínez, B. K., & Vesga, R. J. (mayo-agosto de 2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y Administración*, 5(14), 59-67. Obtenido de http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf
- 35) Morlote, S. N., & Celiseo, S. R. (2004). *Metodología de la Investigación. Cuaderno de trabajo*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- 36) Muñoz, R. A., & Ramírez, V. M. (enero-junio de 2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister*(24), 143-160.
- 37) Niño de Guzmán, M. J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Revista Apuntes Universitarios*, 5(2), 19-40.
- 38) Ñaupás, P. H., Valdivia, D. M., Palacios, V. J., & Romero, D. H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- 39) Omar, A., & Florencia, U. A. (julio-diciembre de 2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- 40) Peña, R. H., & Villón, P. S. (febrero-abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- 41) Portal Crítica. (2016). Sin embargo, hago las cosas por obligación. Obtenido de Crítica en línea: <https://portal.critica.com.pa/archivo/05252006/opi02.html>
- 42) Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Irwin: Homewood.
- 43) Pujols-Cols, J., L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

- Rodríguez, G. R. (junio de 2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- 44) Rodríguez, G. R., Peteiro, S. L., & Rodríguez, W. M. (20 de febrero de 2007). Reflexiones sobre el estudio de la identidad corporativa. Obtenido de *Revista Psicología Científica*: <https://www.psicologiacientifica.com/identidad-corporativa-estudio/>
- 45) Salvador, F. C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2), 255-260.
- 46) Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes Editores.
- 47) Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- 48) Socorro, M. F. (30 de enero de 2018). Identificación y compromiso laboral en la empresa. Obtenido de *Grandes Pymes*: <https://www.grandespymes.com.ar/2018/01/30/identificacion-y-compromiso-laboral-con-la-empresa/>
- 49) Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- 50) Vesga, J. J. (julio-diciembre de 2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11(2), 89-100.
- 51) Yopan, F. J., Palmero, G. N., & Santos, M. J. (2020). Cultura organizacional. *Revista Alas. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: "IDENTIFICACIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE VIVIENDA POLICIAL (FOVIPOL), LIMA, 2021"								
AUTOR: TORREJÓN CHUQUIZUTA, KARINA JANETH								
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa entre la comunicación efectiva y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.</p>	VARIABLES					
			Variable 1: Identificación laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			• Comunicación efectiva	Asertividad Considerar su punto de vista	1,2,3,4	Ordinal – Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (60 - 80) Regular (38 - 59) Malo (16 - 37)	
			• Motivación laboral	Salario Reconocimiento del trabajo	5,6,7,8			
			• Cultura organizacional	Valores y competencias Liderazgo	9,10,11,12			
			• Satisfacción laboral	Oportunidades de crecimiento Ambiente laboral	13,14,15,16			
			Variable 2: Compromiso institucional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			• Conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos.	Nivel de conocimiento. Nivel de cumplimiento y/o aplicación.	17,18,19,20			
• Valores institucionales	Nivel de práctica / aplicación. Nivel de conocimiento.	21,22,23,24			Bueno (90 - 120) Regular (57 - 89) Malo (24 - 56)			

			<ul style="list-style-type: none"> Adopción y generación de cambios Aprendizaje institucional Frustración con respecto a la institución Orgullo institucional 	<p>Nivel de disposición. Nivel de generación.</p> <p>Nivel de diligencia en el logro. Nivel de logro del aprendizaje.</p> <p>Grado de frustración con respecto a la institución. Factores generadores de frustración con respecto a la institución.</p> <p>Nivel de orgullo institucional. Factores que promueven el orgullo institucional.</p>	<p>25,26, 27,28</p> <p>29,30, 31,32</p> <p>33,34, 35,36</p> <p>37,38, 39,40</p>	<p>Ordinal – Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Investigación Aplicada.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Método: Inductivo-Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal – correlacional.</p>	<p>Población: 100 trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) que laboran en la sede central de la institución, ubicada en el distrito del Rímac.</p> <p>Muestra: Haciendo uso de una fórmula para determinar la muestra en poblaciones finitas, sobre una población de 100 trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) que laboran en la sede central de la institución, se calculó una muestra de 80 trabajadores.</p> <p>Muestreo: Para efectos del presente estudio, se aplicó el muestreo al azar simple. Aplicado este tipo de muestreo, quedó determinado un total de 80 trabajadores del FOVIPOL – Sede Central.</p>	<p>Variable 1: Identificación laboral</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir la identificación laboral.</p> <p>Variable 2: Compromiso institucional</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir el compromiso institucional.</p>	<p>Descriptiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa estadístico computacional “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) en su versión 28. Microsoft Excel 2019. <p>Inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa estadístico computacional “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) en su versión 28. Coefficiente de correlación de Spearman (Rho) – Contrastación de hipótesis. Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable identificación laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Comunicación efectiva	Asertividad Considerar su punto de vista	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve la asertividad entre sus colaboradores? ¿Considera usted que el actual clima organizacional fomenta la práctica de comunicaciones asertivas entre sus integrantes? ¿En el proceso de toma de decisiones institucionales se considera su punto de vista? ¿Considera usted que su punto de vista en decisiones organizacionales es relevante para la organización?		
Motivación laboral	Salario Reconocimiento del trabajo	¿Considera usted que percibe un salario justo por la función que desempeña en la institución? ¿Considera usted que la percepción de un salario justo condiciona su desempeño en la institución? ¿Considera usted que la institución reconoce su trabajo realizado como parte del logro de los objetivos organizacionales? ¿Considera usted que el reconocimiento laboral en la organización se materializa en hechos concretos en beneficio del trabajador del FOVIPOL?	Ordinal – Likert	Bueno (60 - 80) Regular (38 - 59) Malo (16 - 37)
Cultura organizacional	Valores y competencias Liderazgo	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve el desarrollo de valores y competencias en sus colaboradores? ¿Considera usted que practica los valores y competencias institucionales durante el desarrollo de las funciones propias de su cargo asignado? ¿Considera usted que en la institución existe un nivel óptimo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos organizacionales? ¿Considera usted que en el FOVIPOL existe un liderazgo democrático o participativo, centrado en los subordinados y basado en la retroalimentación?	Ordinal – Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
Satisfacción laboral	Oportunidades de crecimiento Ambiente laboral	¿Considera usted que su trabajo desarrollado en el FOVIPOL otorga oportunidades de crecimiento profesional? ¿Considera usted que la institución materializa las oportunidades de crecimiento profesional mediante la ejecución de un Plan de Desarrollo Profesional? ¿Considera usted que el ambiente laboral en el FOVIPOL es favorable? ¿Considera usted que la institución implementa las políticas necesarias para mantener un clima organizacional favorable?		

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable compromiso institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Conocimiento y cumplimiento de misión y objetivos.	Nivel de conocimiento. Nivel de cumplimiento y/o aplicación.	¿Considera usted que su trabajo realizado en el FOVIPOL se encuentra debidamente alineado con la misión y objetivos institucionales? ¿Considera usted que conoce plenamente la misión y objetivos institucionales que persigue la organización? ¿Cumple usted como la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL? ¿Considera usted que realiza acciones adicionales en pro de alcanzar la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	Ordinal – Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (90 - 120) Regular (57 - 89) Malo (24 - 56)
Valores institucionales	Nivel de práctica / aplicación. Nivel de conocimiento.	¿Durante el desarrollo de sus funciones dentro del FOVIPOL pone en práctica los valores institucionales? ¿Considera usted que aplica recurrentemente los valores institucionales en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización? ¿Conoce usted los valores institucionales del FOVIPOL? ¿Conoce usted el verdadero alcance de estos valores para la institución y la relevancia que tiene para la eficiente gestión del FOVIPOL?		
Adopción y generación de cambios	Nivel de disposición. Nivel de generación.	¿Considera usted que muestra una buena disposición ante los cambios propuestos por la gestión del FOVIPOL? ¿Considera usted que muestra buena predisposición ante los cambios, así estos no le sean del todo favorables? ¿Considera usted que genera cambios positivos en el desarrollo de sus funciones con el propósito de lograr los objetivos institucionales? ¿Considera usted que la generación de cambios en la institución surge a partir de necesidades reales detectadas en la organización?		
Aprendizaje institucional	Nivel de diligencia en el logro. Nivel de logro del aprendizaje.	¿Considera usted que el desarrollo de sus funciones se muestra diligentes frente al logro de los objetivos institucionales? ¿Considera usted que la institución fomenta en el trabajador el aprendizaje institucional que le permita ser más eficiente? ¿Considera usted aceptable su nivel de logro en el proceso de aprendizaje institucional? ¿Considera usted que la institución le brinda las herramientas necesarias que le permitan optimizar su nivel de aprendizaje institucional?		
Frustración con respecto a la institución	Grado de frustración con respecto a la institución. Factores generadores de frustración con respecto a la institución.	¿Se considera usted frustrado profesionalmente con respecto a las funciones que desempeña en la institución? ¿Considera usted que su frustración obedece enteramente a factores propios de su entorno laboral? ¿Considera usted que el modelo de gestión del FOVIPOL fomenta la aparición de factores generadores de frustración con respecto a la institución? ¿Considera usted que la institución viene realizando mejoras en su gestión en busca de combatir los factores generadores de frustración laboral que atraviesa?		
Orgullo institucional	Nivel de orgullo institucional. Factores que promueven el orgullo institucional.	¿Se siente usted orgulloso de la institución en donde labora? ¿El orgullo que siente por pertenecer a la institución es un factor condicionante en su eficiente desempeño laboral? ¿Considera usted que la actual administración del FOVIPOL fomenta la generación de factores que promueven el orgullo institucional? ¿Considera usted que el orgullo institucional es retribuido por la organización de manera efectiva?		

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos - Cuestionario

CUESTIONARIO

Objetivo: El siguiente cuestionario se ha elaborado con el objetivo principal de: Establecer la relación entre la identificación laboral y el compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021.

Por ello, agradeceré a usted responder este breve y sencillo cuestionario, su aporte será muy importante para el logro del objetivo principal que persigue la presente investigación, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una respuesta de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

TD = Totalmente en desacuerdo (1) **ED** = En desacuerdo (2) **I** = Indeciso (3)
DA = De acuerdo (4) **TA** = Totalmente de acuerdo (5)

Instrucciones:

Deberá marcar con una "X" la opción que mejor describa o más se adecúe al criterio de su respuesta, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial, anónimo y acumulativo; por lo que agradeceremos a los participantes proporcionar información veraz acerca de los tópicos en consulta, sólo así serán realmente útiles para la presente investigación.

PREGUNTAS		ESCALA				
Variable 1: IDENTIFICACIÓN LABORAL		TD	ED	I	DA	TA
Dimensión 1: Comunicación efectiva						
1	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve la asertividad entre sus colaboradores?					
2	¿Considera usted que el actual clima organizacional fomenta la práctica de comunicaciones asertivas entre sus integrantes?					
3	¿En el proceso de toma de decisiones institucionales se considera su punto de vista?					
4	¿Considera usted que su punto de vista en decisiones organizacionales es relevante para la organización?					
Dimensión 2: Motivación laboral						
5	¿Considera usted que percibe un salario justo por la función que desempeña en la institución?					
6	¿Considera usted que la percepción de un salario justo condiciona su desempeño en la institución?					
7	¿Considera usted que la institución reconoce su trabajo realizado como parte del logro de los objetivos organizacionales?					
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral en la organización se materializa en hechos concretos en beneficio del trabajador del FOVIPOL?					
Dimensión 3: Cultura organizacional						
9	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve el desarrollo de valores y competencias en sus colaboradores?					
10	¿Considera usted que practica los valores y competencias institucionales durante el desarrollo de las funciones propias de su cargo asignado?					
11	¿Considera usted que en la institución existe un nivel óptimo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos organizacionales?					
12	¿Considera usted que en el FOVIPOL existe un liderazgo democrático o participativo, centrado en los subordinados y basado en la retroalimentación?					
Dimensión 4: Satisfacción laboral						

13	¿Considera usted que su trabajo desarrollado en el FOVIPOL otorga oportunidades de crecimiento profesional?					
14	¿Considera usted que la institución materializa las oportunidades de crecimiento profesional mediante la ejecución de un Plan de Desarrollo Profesional?					
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en el FOVIPOL es favorable?					
16	¿Considera usted que la institución implementa las políticas necesarias para mantener un clima organizacional favorable?					
Variable 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
Dimensión 1: Misión y objetivos institucionales						
17	¿Considera usted que su trabajo realizado en el FOVIPOL se encuentra debidamente alineado con la misión y objetivos institucionales?					
18	¿Considera usted que conoce plenamente la misión y objetivos institucionales que persigue la organización?					
19	¿Cumple usted como la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?					
20	¿Considera usted que realiza acciones adicionales en pro de alcanzar la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?					
Dimensión 2: Valores institucionales						
21	¿Durante el desarrollo de sus funciones dentro del FOVIPOL pone en práctica los valores institucionales?					
22	¿Considera usted que aplica recurrentemente los valores institucionales en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización?					
23	¿Conoce usted los valores institucionales del FOVIPOL?					
24	¿Conoce usted el verdadero alcance de estos valores para la institución y la relevancia que tiene para la eficiente gestión del FOVIPOL?					
Dimensión 3: Adopción y generación de cambios						
25	¿Considera usted que muestra una buena disposición ante los cambios propuestos por la gestión del FOVIPOL?					
26	¿Considera usted que muestra buena predisposición ante los cambios, así estos no le sean del todo favorables?					
27	¿Considera usted que genera cambios positivos en el desarrollo de sus funciones con el propósito de lograr los objetivos institucionales?					
28	¿Considera usted que la generación de cambios en la institución surge a partir de necesidades reales detectadas en la organización?					
Dimensión 4: Aprendizaje institucional						
29	¿Considera usted que el desarrollo de sus funciones se muestra diligentes frente al logro de los objetivos institucionales?					
30	¿Considera usted que la institución fomenta en el trabajador el aprendizaje institucional que le permita ser más eficiente?					
31	¿Considera usted aceptable su nivel de logro en el proceso de aprendizaje institucional?					
32	¿Considera usted que la institución le brinda las herramientas necesarias que le permitan optimizar su nivel de aprendizaje institucional?					
Dimensión 5: Frustración con respecto a la institución						
33	¿Se considera usted frustrado profesionalmente con respecto a las funciones que desempeña en la institución?					

34	¿Considera usted que su frustración obedece enteramente a factores propios de su entorno laboral?					
35	¿Considera usted que el modelo de gestión del FOVIPOL fomenta la aparición de factores generadores de frustración con respecto a la institución?					
36	¿Considera usted que la institución viene realizando mejoras en su gestión en busca de combatir los factores generadores de frustración laboral que atraviesa?					
Dimensión 6: Orgullo institucional						
37	¿Se siente usted orgulloso de la institución en donde labora?					
38	¿El orgullo que siente por pertenecer a la institución es un factor condicionante en su eficiente desempeño laboral?					
39	¿Considera usted que la actual administración del FOVIPOL fomenta la generación de factores que promueven el orgullo institucional?					
40	¿Considera usted que el orgullo institucional es retribuido por la organización de manera efectiva?					

Anexo 5: Autorización para aplicación de instrumento de recolección de datos



Lima, 12 de octubre de 2021

Srta.
Karina Janeth Torrejón Chuquizuta

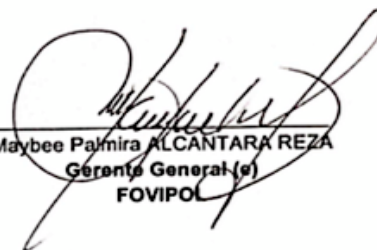
Presente.-

De mi mayor consideración,

Yo, Maybee Palmira ALCANTARA REZA, identificada con D.N.I. N° 43333287, en mi calidad de Gerente General (e.) del FONDO DE VIVIENDA POLICIAL (FOVIPOL), autorizo a la Srta. **KARINA JANETH TORREJÓN CHUQUIZUTA**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, provincia de Lima, región Lima, a utilizar información del FOVIPOL para el proyecto denominado: "**Identificación laboral y compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021**". Como condiciones contractuales, la estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, planos, fotografías y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en El FOVIPOL durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. **LA ESTUDIANTE ASUME QUE TODA INFORMACIÓN Y EL RESULTADO DEL PROYECTO SERÁN DE USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO.**

El material suministrado por El FOVIPOL será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación profesional de la estudiante.

Atentamente,



Maybee Palmira ALCANTARA REZA
Gerente General (e)
FOVIPOL

Anexo 6: Carta de presentación dirigida a los expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Oscar Javier Vásquez Cubas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2021, aula 14, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Identificación laboral y compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Karina Janeth Torrejón Chuquizuta

DNI: 41042178

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2021, aula 14, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Identificación laboral y compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Karina Janeth Torrejón Chuquizuta

DNI: 41042178

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Lorenzo Zavaleta Orbegoso

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2021, aula 14, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Identificación laboral y compromiso institucional de los trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), Lima, 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Karina Janeth Torrejón Chuquizuta

DNI: 41042178

Anexo 7: Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable: IDENTIFICACIÓN LABORAL

Sentido de unidad y sentimiento de pertenencia de las personas a las organizaciones donde trabajan e incorpora lo individual en identidades relevantes o pertinentes para las personas, es decir, las personas se definen a sí mismas en términos de la organización en donde laboran. (Martínez y Gairín, 2020, p. 244)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Comunicación efectiva

La comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como el mensaje que se desea comunicar llegan a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos. La consecuencia de a comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor. Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar, existiendo coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal, habiendo escogido el momento, la palabra y la actitud apropiada. (Quero, Mendoza, y Torres, 2014, p. 25)

Dimensión 2: Motivación laboral

“La motivación es entendida como un estado emocional que se genera en una persona a consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (García y Forero, 2014, p. 127).

Dimensión 3: Cultura organizacional

Es el repertorio de conductas, la manera de proceder y actuar de una organización en concordancia con los objetivos y metas. Refleja la imagen de la organización. Es como la personalidad de la organización. Es el ‘alma’ de la empresa. (González, 2009, como se citó en Niño de Guzmán, 2015, p. 21)

Dimensión 4: Satisfacción laboral

“Actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo” (Sánchez y García, 2017, p. 162).

Variable: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Es la voluntad de realizar un esfuerzo discrecional para ir más allá del ámbito estrictamente de la responsabilidad. (Zayas y Báez, 2016, p. 3)

Dimensiones de las variable:

Dimensión 1: Misión y objetivos institucionales

La misión institucional es lo que pretende hacer la institución y para quién lo va hacer. Es el motivo de su existencia, da sentido y orientación a las actividades de la institución; es lo que se pretende realizar para lograr la satisfacción de los clientes cautivos, de los clientes potenciales, del personal, de la competencia y de la comunidad en general. (Hernández C. D., La misión institucional como fin en las organizaciones del Perú, 2016)

Dimensión 2: Valores institucionales

“Creencias, sentimientos y normas que sustentan el comportamiento de los individuos en una en una organización, considerando lo ético, lo bueno y lo moral en la práctica” (Valbuena, Morillo, y Salas, 2006, p. 62).

Dimensión 3: Adopción y generación de cambios

Capacidad de adaptación que tienen las organizaciones frente a las transformaciones que se producen tanto en el ambiente interno como externo. el proceso de cambio se puede relacionar con el aprendizaje organizacional en la medida en que sus miembros lo interiorizan, logrando generar nuevos paradigmas para la organización. (García, Rojas, y Díaz, 2011, pp. 126-127)

Dimensión 4: Aprendizaje institucional

“Es el proceso de construir un nuevo conocimiento y desarrollar competencias en las personas dentro de una organización” (Aprendizaje 360, 2019).

Dimensión 5: Frustración con respecto a la institución

Sentimiento de insatisfacción presente en algunos trabajadores que no logran cumplir determinadas metas laborales propias de su puesto o demandadas por sus empleadores. Estrés, enojo, rabia, pena, falta de ánimo, disminución de la confianza en las propias habilidades y falta de estabilidad emocional son algunos de los sentimientos típicos de un trabajador frustrado. (Universia, 2018)

Dimensión 6: Orgullo institucional

El orgullo laboral crea el sentido de pertenencia hacia la empresa e indican que predominan ocho factores que son: definición y claridad en el trabajo, importancia y el desafío en el trabajo, rendimiento organizacional, recompensa, reconocimientos, conciencia de cómo se realiza el trabajo, participación del trabajador en sistemas de gestión, clima organizacional. (Otzin, 2015, p. 27)

Anexo 8: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve la asertividad entre sus colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el actual clima organizacional fomenta la práctica de comunicaciones asertivas entre sus integrantes?	X		X		X		
3	¿En el proceso de toma de decisiones institucionales se considera su punto de vista?	X		X		X		
4	¿Considera usted que su punto de vista en decisiones organizacionales es relevante para la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que percibe un salario justo por la función que desempeña en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la percepción de un salario justo condiciona su desempeño en la institución?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la institución reconoce su trabajo realizado como parte del logro de los objetivos organizacionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral en la organización se materializa en hechos concretos en beneficio del trabajador del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve el desarrollo de valores y competencias en sus colaboradores?	X		X		X		
10	¿Considera usted que practica los valores y competencias institucionales durante el desarrollo de las funciones propias de su cargo asignado?	X		X		X		
11	¿Considera usted que en la institución existe un nivel óptimo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos organizacionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que en el FOVIPOL existe un liderazgo democrático o participativo, centrado en los subordinados y basado en la retroalimentación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que su trabajo desarrollado en el FOVIPOL otorga oportunidades de crecimiento profesional?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la institución materializa las oportunidades de crecimiento profesional mediante la ejecución de un Plan de Desarrollo Profesional?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en el FOVIPOL es favorable?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la institución implementa las políticas necesarias para mantener un clima organizacional favorable?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
17	¿Considera usted que su trabajo realizado en el FOVIPOL se encuentra debidamente alineado con la misión y objetivos institucionales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que conoce plenamente la misión y objetivos institucionales que persigue la organización?	X		X		X		
19	¿Cumple usted como la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
20	¿Considera usted que realiza acciones adicionales en pro de alcanzar la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Durante el desarrollo de sus funciones dentro del FOVIPOL pone en práctica los valores institucionales?	X		X		X		
22	¿Considera usted que aplica recurrentemente los valores institucionales en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
23	¿Conoce usted los valores institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
24	¿Conoce usted el verdadero alcance de estos valores para la institución y la relevancia que tiene para la eficiente gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera usted que muestra una buena disposición ante los cambios propuestos por la gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
26	¿Considera usted que muestra buena predisposición ante los cambios, así estos no le sean del todo favorables?	X		X		X		
27	¿Considera usted que genera cambios positivos en el desarrollo de sus funciones con el propósito de lograr los objetivos institucionales?	X		X		X		
28	¿Considera usted que la generación de cambios en la institución surge a partir de necesidades reales detectadas en la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Considera usted que el desarrollo de sus funciones se muestra diligentes frente al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la institución fomenta en el trabajador el aprendizaje institucional que le permita ser más eficiente?	X		X		X		
31	¿Considera usted aceptable su nivel de logro en el proceso de aprendizaje institucional?	X		X		X		
32	¿Considera usted que la institución le brinda las herramientas necesarias que le permitan optimizar su nivel de aprendizaje institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
33	¿Se considera usted frustrado profesionalmente con respecto a las funciones que desempeña en la institución?	X		X		X		
34	¿Considera usted que su frustración obedece enteramente a factores propios de su entorno laboral?	X		X		X		

35	¿Considera usted que el modelo de gestión del FOVIPOL fomenta la aparición de factores generadores de frustración con respecto a la institución?	X		X		X	
36	¿Considera usted que la institución viene realizando mejoras en su gestión en busca de combatir los factores generadores de frustración laboral que atraviesa?	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Se siente usted orgulloso de la institución en donde labora?	X		X		X	
38	¿El orgullo que siente por pertenecer a la institución es un factor condicionante en su eficiente desempeño laboral?	X		X		X	
39	¿Considera usted que la actual administración del FOVIPOL fomenta la generación de factores que promueven el orgullo institucional?	X		X		X	
40	¿Considera usted que el orgullo institucional es retribuido por la organización de manera efectiva?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Oscar Javier Vásquez Cubas**

DNI: 07841359

Especialidad del validador: **Doctor en Administración**

Lima, 22 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dr. Oscar Javier Vásquez Cubas
DNI: 07841359

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve la asertividad entre sus colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el actual clima organizacional fomenta la práctica de comunicaciones asertivas entre sus integrantes?	X		X		X		
3	¿En el proceso de toma de decisiones institucionales se considera su punto de vista?	X		X		X		
4	¿Considera usted que su punto de vista en decisiones organizacionales es relevante para la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que percibe un salario justo por la función que desempeña en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la percepción de un salario justo condiciona su desempeño en la institución?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la institución reconoce su trabajo realizado como parte del logro de los objetivos organizacionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral en la organización se materializa en hechos concretos en beneficio del trabajador del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve el desarrollo de valores y competencias en sus colaboradores?	X		X		X		
10	¿Considera usted que practica los valores y competencias institucionales durante el desarrollo de las funciones propias de su cargo asignado?	X		X		X		
11	¿Considera usted que en la institución existe un nivel óptimo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos organizacionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que en el FOVIPOL existe un liderazgo democrático o participativo, centrado en los subordinados y basado en la retroalimentación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que su trabajo desarrollado en el FOVIPOL otorga oportunidades de crecimiento profesional?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la institución materializa las oportunidades de crecimiento profesional mediante la ejecución de un Plan de Desarrollo Profesional?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en el FOVIPOL es favorable?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la institución implementa las políticas necesarias para mantener un clima organizacional favorable?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
17	¿Considera usted que su trabajo realizado en el FOVIPOL se encuentra debidamente alineado con la misión y objetivos institucionales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que conoce plenamente la misión y objetivos institucionales que persigue la organización?	X		X		X		
19	¿Cumple usted como la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
20	¿Considera usted que realiza acciones adicionales en pro de alcanzar la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Durante el desarrollo de sus funciones dentro del FOVIPOL pone en práctica los valores institucionales?	X		X		X		
22	¿Considera usted que aplica recurrentemente los valores institucionales en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
23	¿Conoce usted los valores institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
24	¿Conoce usted el verdadero alcance de estos valores para la institución y la relevancia que tiene para la eficiente gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera usted que muestra una buena disposición ante los cambios propuestos por la gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
26	¿Considera usted que muestra buena predisposición ante los cambios, así estos no le sean del todo favorables?	X		X		X		
27	¿Considera usted que genera cambios positivos en el desarrollo de sus funciones con el propósito de lograr los objetivos institucionales?	X		X		X		
28	¿Considera usted que la generación de cambios en la institución surge a partir de necesidades reales detectadas en la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Considera usted que el desarrollo de sus funciones se muestra diligentes frente al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la institución fomenta en el trabajador el aprendizaje institucional que le permita ser más eficiente?	X		X		X		
31	¿Considera usted aceptable su nivel de logro en el proceso de aprendizaje institucional?	X		X		X		
32	¿Considera usted que la institución le brinda las herramientas necesarias que le permitan optimizar su nivel de aprendizaje institucional?	X		X		X		

DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
33	¿Se considera usted frustrado profesionalmente con respecto a las funciones que desempeña en la institución?	X		X		X	
34	¿Considera usted que su frustración obedece enteramente a factores propios de su entorno laboral?	X		X		X	
35	¿Considera usted que el modelo de gestión del FOVIPOL fomenta la aparición de factores generadores de frustración con respecto a la institución?	X		X		X	
36	¿Considera usted que la institución viene realizando mejoras en su gestión en busca de combatir los factores generadores de frustración laboral que atraviesa?	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Se siente usted orgulloso de la institución en donde labora?	X		X		X	
38	¿El orgullo que siente por pertenecer a la institución es un factor condicionante en su eficiente desempeño laboral?	X		X		X	
39	¿Considera usted que la actual administración del FOVIPOL fomenta la generación de factores que promueven el orgullo institucional?	X		X		X	
40	¿Considera usted que el orgullo institucional es retribuido por la organización de manera efectiva?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: DR. ARÍSTIDES ALFONSO TEJADA ARANA **DNI: 08730469**

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 24 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana
DNI: 08730469

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve la asertividad entre sus colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el actual clima organizacional fomenta la práctica de comunicaciones asertivas entre sus integrantes?	X		X		X		
3	¿En el proceso de toma de decisiones institucionales se considera su punto de vista?	X		X		X		
4	¿Considera usted que su punto de vista en decisiones organizacionales es relevante para la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
5	¿Considera usted que percibe un salario justo por la función que desempeña en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la percepción de un salario justo condiciona su desempeño en la institución?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la institución reconoce su trabajo realizado como parte del logro de los objetivos organizacionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral en la organización se materializa en hechos concretos en beneficio del trabajador del FOVIPOL?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
9	¿Considera usted que la actual gestión del FOVIPOL promueve el desarrollo de valores y competencias en sus colaboradores?	X		X		X		
10	¿Considera usted que practica los valores y competencias institucionales durante el desarrollo de las funciones propias de su cargo asignado?	X		X		X		
11	¿Considera usted que en la institución existe un nivel óptimo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos organizacionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que en el FOVIPOL existe un liderazgo democrático o participativo, centrado en los subordinados y basado en la retroalimentación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
13	¿Considera usted que su trabajo desarrollado en el FOVIPOL otorga oportunidades de crecimiento profesional?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la institución materializa las oportunidades de crecimiento profesional mediante la ejecución de un Plan de Desarrollo Profesional?	X		X		X		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en el FOVIPOL es favorable?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la institución implementa las políticas necesarias para mantener un clima organizacional favorable?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LORENZO MARTIR ZAVALA ORBEGOSO

DNI: 17959732

Especialidad del validador: METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN.

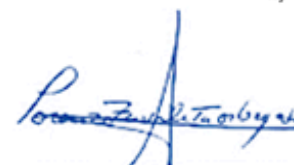
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 29 de octubre del 2021



Mg. Lorenzo Martir Zavaleta Orbegoso
DNI: 17959732

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
17	¿Considera usted que su trabajo realizado en el FOVIPOL se encuentra debidamente alineado con la misión y objetivos institucionales?	X		X		X		
18	¿Considera usted que conoce plenamente la misión y objetivos institucionales que persigue la organización?	X		X		X		
19	¿Cumple usted como la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
20	¿Considera usted que realiza acciones adicionales en pro de alcanzar la misión y objetivos institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Durante el desarrollo de sus funciones dentro del FOVIPOL pone en práctica los valores institucionales?	X		X		X		
22	¿Considera usted que aplica recurrentemente los valores institucionales en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
23	¿Conoce usted los valores institucionales del FOVIPOL?	X		X		X		
24	¿Conoce usted el verdadero alcance de estos valores para la institución y la relevancia que tiene para la eficiente gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera usted que muestra una buena disposición ante los cambios propuestos por la gestión del FOVIPOL?	X		X		X		
26	¿Considera usted que muestra buena predisposición ante los cambios, así estos no le sean del todo favorables?	X		X		X		
27	¿Considera usted que genera cambios positivos en el desarrollo de sus funciones con el propósito de lograr los objetivos institucionales?	X		X		X		
28	¿Considera usted que la generación de cambios en la institución surge a partir de necesidades reales detectadas en la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Considera usted que el desarrollo de sus funciones se muestra diligentes frente al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
30	¿Considera usted que la institución fomenta en el trabajador el aprendizaje institucional que le permita ser más eficiente?	X		X		X		
31	¿Considera usted aceptable su nivel de logro en el proceso de aprendizaje institucional?	X		X		X		
32	¿Considera usted que la institución le brinda las herramientas necesarias que le permitan optimizar su nivel de aprendizaje institucional?	X		X		X		

DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
33	¿Se considera usted frustrado profesionalmente con respecto a las funciones que desempeña en la institución?	X		X		X	
34	¿Considera usted que su frustración obedece enteramente a factores propios de su entorno laboral?	X		X		X	
35	¿Considera usted que el modelo de gestión del FOVIPOL fomenta la aparición de factores generadores de frustración con respecto a la institución?	X		X		X	
36	¿Considera usted que la institución viene realizando mejoras en su gestión en busca de combatir los factores generadores de frustración laboral que atraviesa?	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Se siente usted orgulloso de la institución en donde labora?	X		X		X	
38	¿El orgullo que siente por pertenecer a la institución es un factor condicionante en su eficiente desempeño laboral?	X		X		X	
39	¿Considera usted que la actual administración del FOVIPOL fomenta la generación de factores que promueven el orgullo institucional?	X		X		X	
40	¿Considera usted que el orgullo institucional es retribuido por la organización de manera efectiva?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LORENZO MARTIR ZAVALA ORBEGOSO

DNI: 17959732

Especialidad del validador: METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN.

Lima, 29 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. Lorenzo Martir Zavaleta Orbegoso
DNI: 17959732

Anexo 9: Determinación de la muestra de estudio

Para efectos de determinar la muestra del presente trabajo de investigación, se utilizó la siguiente fórmula de muestra para poblaciones finitas:

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

En donde:

n = muestra (X)

N = tamaño de la población (100 individuos)

Z = 1.95 (ya que el nivel de confianza es del 95%)

p = proporción esperada de preferencia (en este caso 50% = 0.5)

q = 1 – p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

d = precisión o margen de error (en este caso 5%)

Sustituyendo:

$$n = \frac{100 \times (1.95)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.95)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{95.0625}{0.2475 + 0.950625}$$

$$n = \frac{95.0625}{1.198125}$$

$$n = 80$$

Sustituyendo en la fórmula con una población de 100 trabajadores del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL) que laboran en la sede central de la institución, se calcula una muestra de 80 trabajadores.

Anexo 10: Determinación de la confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach (SPSS)

Fiabilidad			
Escala: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ALFA DE CRONBACH (ESTADISTICAS TOTALES)			
Fiabilidad			
[ConjuntoDatos0] /Users/victor/Desktop/BASE DE DATOS KARINA T. (V1).sav			
Escala: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ALFA DE CRONBACH (COMPROMISO INSTITUCIONAL)			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,841	24	