



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la
Policía Nacional del Perú. Lima, 2022**

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

AUTORAS:

Chavez Solis, Gloria Maria (orcid.org/0000-0002-2554-8430)

Portal Estacio, Carmen (orcid.org/0000-0002-6394-731X)

ASESOR:

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (orcid.org/0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Primero a Dios por qué a pesar de las adversidades nunca me ha dejado sola, a mi padre que está en el cielo, a mi madre que es mi motor y motivo para seguir esforzándome cada día y a todos los involucrados por apoyarme brindándome su tiempo y paciencia.

Chavez Solís, Gloria María

A mis padres y hermano que gracias a ellos con su esfuerzo y comprensión en todo el proceso logré hoy cumplir una meta en mi vida.

Portal Estacio, Carmen

Agradecimiento

Queremos agradecer a nuestro asesor, el Mg. Lincol Orlando Olivas Ugarte, quien contribuyó en nuestra formación y en la investigación como un docente de excelencia profesional compartiendo sus conocimientos científicos y guiándonos para sacar lo mejor de nosotras como estudiantes.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria..... | II |
| Agradecimiento | III |
| Índice de contenidos | IV |
| Índice de tablas..... | V |
| Índice de figuras..... | VI |
| Resumen | VI |
| Abstract..... | VII |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 11 |
| III. METODOLOGÍA..... | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5. Procedimientos..... | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN..... | 32 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS | 38 |
| ANEXOS..... | 47 |

Índice de tablas

| | | Pág. |
|----------|--|-------------|
| Tabla 1 | Pruebas de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones. | 19 |
| Tabla 2 | Relación entre justicia organizacional y engagement laboral. | 20 |
| Tabla 3 | Diferencias en la justicia organizacional, según sexo. | 20 |
| Tabla 4 | Diferencias en el engagement laboral, según sexo. | 21 |
| Tabla 5 | Relación entre justicia organizacional y dimensiones de engagement laboral. | 22 |
| Tabla 6 | Relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y engagement laboral. | 23 |
| Tabla 7 | Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC) de justicia organizacional. | 46 |
| Tabla 8 | Confiabilidad Alfa y Omega de la justicia organizacional. | 46 |
| Tabla 9 | Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC) de engagement laboral. | 47 |
| Tabla 10 | Confiabilidad Alfa y Omega del engagement laboral. | 47 |
| Tabla 11 | Baremos de la variable justicia organizacional. | 48 |
| Tabla 12 | Baremos de la variable engagement laboral. | 50 |

Índice de figuras

| | | Pág. |
|----------|------------------------------------|-------------|
| Figura 1 | Niveles de justicia organizacional | 17 |
| Figura 2 | Niveles de engagement | 18 |

Resumen

La investigación planteó establecer la relación entre la justicia organizacional y el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022, en este acto se contó con la participación de 466 efectivos policiales de las Comisarías de los distritos de Puente Piedra, Los Olivos y Zapallal, pertenecientes a la Divpol Norte 1. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo-correlacional, con respecto al género se tuvo al sexo masculino con 72.5% y femenino 27.5%, las edades oscilan entre 20 a 59 años ($M=1.76$, $DE=.429$). Para la recolección de datos se empleó 2 instrumentos: Escala de Justicia Organizacional (EJO) de Colquitt (2001) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2002), donde se aplicó la técnica de encuesta. De acuerdo a los resultados, se evidenció que la justicia organizacional y el engagement están correlacionadas de forma directa ($p<.05$, $r = .729$, $r^2= .53$). En relación a los resultados descriptivos, predominó el nivel medio de justicia organizacional 62.4% y de igual forma en el engagement 63.9%.

Palabras clave: Justicia organizacional, engagement, efectivos policiales.

Abstract

The research proposed to establish the relationship between organizational justice and work engagement in members of the National Police of Peru, Lima 2022, in this act there was the participation of 466 police officers from the Police Stations of the districts of Puente Piedra, Los Olivos and Zapallal, belonging to Divpol Norte 1. The methodology was a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design. with respect to gender, 72.5% were male and 27.5% female, ages ranged from 20 to 59 years ($M=1.76$, $SD=.429$). Two instruments were used for data collection: the Organizational Justice Scale (EJO) by Colquitt (2001) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli et al. (2002), where the survey technique was applied. According to the results, it was shown that organizational justice and engagement are directly correlated ($p<.05$, $r = .729$, $r^2= .53$). In relation to the descriptive results, the average level of organizational justice prevailed 62.4% and in the same way in the engagement 63.9%.

Keywords: Organizational justice, engagement, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios rápidos de la economía mundial, las organizaciones hoy en día tienen que enfrentarse a una serie de competencias en entornos complejos y de muchos cambios. Además, los gerentes de las organizaciones deben estar preparados para los diversos cambios que se presenta en el entorno laboral y el fin de la empresa es que consigan el desarrollo a nivel institucional (Rojo et al., 2018). El estudio de la justicia organizacional, resulta una pieza clave para que las organizaciones se vuelvan más eficientes, ya que la percepción que tiene el colaborador es una información valiosa para las asignaciones de sus funciones (Gonzales, 2017). Por ende, Adams (1965, p.269) sostiene que los juicios de la inequidad han resultado ser un factor potente ya que promueve establecer el equilibrio en el trabajador, también algunos de ellos podrían ser útiles y otros resulten inconvenientes para la empresa, trabajo y persona.

Asimismo, el engagement laboral está relacionado con el síndrome de burnout, por lo que ha generado dificultades en los trabajadores por la excesiva carga de trabajo (Vargas y Estrada, 2016, p.41). Sin embargo, está comprobado que si una organización presenta trabajadores que no se sienten a gusto con su medio laboral no pueden rendir satisfactoriamente, esto es debido a que no solo se sienten comprometidos con la empresa, sino también hacen un rechazo a los dirigentes y planes que se proponen para alcanzar la prosperidad organizacional (Agurto et al., 2020). En caso contrario, los trabajadores que logren concretar tales exigencias pueden iniciar un proceso motivacional que conlleva al engagement (Chiang et al., 2017).

Es así como a nivel mundial, es de suma importancia desarrollar la justicia organizacional, ya que en mayor grado presenta un agravamiento de la exclusión y de las desigualdades, lo cual es una amenaza para el progreso de la persona (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2011). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) manifiesta que los puestos de trabajo se encontraban vulnerables y alrededor de 1.400 millones de empleadores presentaban un trabajo de riesgo, debido a las desigualdades de ingresos en diversas partes del mundo. Así también, la Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana (FIDAGH, 2019) sostiene que

en los años 2010-2012 el 70% de los trabajadores no se encontraban comprometidos con su empleo, incluso llegando el 80% de ellos a dejar de lado las oportunidades de ascenso.

En Latinoamérica, Rubio (2018) encontró que la justicia organizacional y el engagement se relacionan con una muestra de 83 trabajadores colombianos, lo cual presenta una permanencia en la organización y ello va asociado a un adecuado manejo de recursos, trabajo en equipo, dichas competencias potencializan el talento del trabajador y promueve el compromiso laboral. En Ecuador, se identificó que si se presenta estructuras orgánicas en la empresa puede afectar la justicia organizacional, es decir, los trabajadores pueden sentir inequidad con su trabajo y no desarrollaría un adecuado compromiso laboral (Quezada, 2017). Aunado a esto, en Chile se pudo identificar que los trabajadores han presentado ciertas variaciones en los niveles de engagement desde los años 2014-2019, lo cual indica que mantiene una tendencia baja que, en los años anteriores (Wood et al., 2019).

En el Perú, Ríos y Loli (2019) en una muestra de 53 trabajadores el 79.2% de obreros pertenecen a un nivel alto de justicia organizacional, lo cual indica que el trabajador presenta un trato amable, respetuoso y es digno de los superiores. De igual manera, en Trujillo, los trabajadores de la ciudad de Lima, presentaron un nivel bueno de justicia organizacional (Bonilla, 2017).

En cuanto al engagement, Charry y Solorzano (2021) establecieron que los servidores civiles y militares de una entidad castrense cumplen un rol importante frente a las situaciones críticas generada por el impacto de la pandemia y sus secuelas en torno al engagement, se califica en el nivel alto la cual destaca en el involucramiento con su trabajo. A su vez, en Chiclayo, los trabajadores en su mayoría presentan un adecuado nivel de engagement, sin embargo, se debe tomar medidas en casi un tercio de los trabajadores, ya que se describe como regular (García, 2020, p.7). Así también, Calderón et al. (2022) encontró que los trabajadores peruanos presentaron un nivel medio de engagement y se debe a que todavía no experimentan de manera plena un estado psicológico hacia su empresa, esto permitirá que pueda emocionarse, involucrarse y sentirse bien con su ambiente laboral.

Por consiguiente, los desafíos para el profesionalismo de la función policial, la importancia de las condiciones institucionales y salariales justas, logra incrementar las capacidades operativas. Concluyendo que la deficiencia de ellas limitaría la eficacia de la labor policial, pues ocasionaría una desmotivación en los efectivos de la ley, al carecer de insumos básicos necesarios para cualquier trabajador. Por lo tanto, el desempeño y compromiso sería contrario a la preparación y formación institucional (Guzmán,2019).

Asimismo, se menciona el valor de la policía en el cumplimiento de las leyes, protección del ciudadano y las diferencias laborales que afectan el desempeño de los efectivos policiales, como la falta de capacitación para las condiciones de trabajo, el bajo salario por el trabajo realizado y unos trámites complicados en el momento de la jubilación. Por consiguiente, los oficiales se convierten en personas carentes de compromiso laboral e institucional al percibir su trabajo como injusto, desencadenando en el incumplimiento de sus funciones (Fernández, 2020).

En relación a la Policía Nacional del Perú, existe una fuerte división entre los hábitos cotidianos y las leyes escritas, el resultado de estas situaciones se expresan mediante los representantes del estado, además, no siempre se gobierna con legalidad y el personal civil se convierte parte de la ilegalidad y corrupción (Acha, 2004). Cabe resaltar que los efectivos policiales deben potencializar una herramienta de gestión en los recursos, ya que permitirá el desarrollo de sus competencias y pueden influir de manera positiva en el compromiso laboral (Grimaldo, 2008, p.78)

De lo mencionado anteriormente, nace la obligación de formular la siguiente interrogante ante la realidad problemática: ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2022 ?

Por consiguiente, como parte teórica del estudio, este consistió en la búsqueda de información de manera sistemática y con datos de sustento científico. Asimismo, la investigación presentó información actual sobre la justicia organizacional y el engagement en efectivos policiales. Por otra parte, a nivel

internacional y nacional, se presentaron estudios similares, pero cabe resaltar que los hallazgos permitirán adicionar informaciones actualizadas para poder conocer detalladamente la problemática en la Policía Nacional del Perú. Además, a nivel práctico, la investigación presentada será tomada como una evidencia científica y pueda lograrse la mejora en los niveles de justicia organizacional y engagement, para fortalecer el compromiso en el trabajo y hacer valer sus derechos. A nivel metodológico, se tuvo en cuenta que ambos instrumentos pasaron por el análisis factorial confirmatorio para la verificación de la validez mediante la estructura interna de sus pruebas. Finalmente, a nivel social, el estudio brindará beneficios para que los efectivos policiales puedan mejorar los procedimientos para optimizar su trabajo y empleen un adecuado compromiso con sus actividades.

Por ello, se tuvo como objetivo general establecer la relación entre la justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022. Mientras que los objetivos específicos son: 1) Describir la justicia organizacional. 2) Describir el engagement laboral. 3) Comparar la justicia organizacional según sexo. 4) Comparar el engagement laboral según sexo. 5) Establecer la relación entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral. 6) Establecer la relación entre el engagement laboral y las dimensiones de la justicia organizacional.

Al mismo tiempo, se emplea como hipótesis general que existe relación directa entre justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022. De eso se desprende las hipótesis específicas: 1) Existe diferencias en la justicia organizacional según sexo. 2) Existe diferencias en engagement laboral según sexo. 3) Existe relación directa entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral. 4) Existe relación directa entre el engagement laboral y las dimensiones de la justicia organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre la justicia organizacional, en relación al engagement, se han realizado algunas investigaciones a nivel nacional. Un estudio realizado por Alaya y Castillo (2022) analizaron la relación entre justicia organizacional y engagement en trabajadores de Trujillo, en una muestra de 429 colaboradores. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal. Mediante los instrumentos de la escala de justicia organizacional y la escala de engagement (UWES), se encontró que existe correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y engagement laboral ($r = .412$, $p < .000$) y existe correlación directa entre las dimensiones de la justicia organizacional, en la dimensión distribución ($r = .329$), de igual manera en la procedimental ($r = .365$), interpersonal ($r = .306$) y en la informacional ($r = .303$). Se concluyó que la justicia organizacional sí influye en la variable engagement laboral, específicamente en las dimensiones, distribución, interpersonal, procedimental e informacional.

Asimismo, Varas (2020) buscó determinar la correlación entre percepción de la justicia organizacional y el engagement en trabajadores trujillanos. Se trabajó el estudio de enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño no experimental, transversal, con una muestra de 98 trabajadores, mediante los instrumentos la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la Escala de Engagement (UWES), se evidenció que existe correlación directa entre la justicia organizacional y engagement ($r = .334$) y del mismo modo una correlación directa y significativa con las dimensiones de la justicia organizacional, así como en la dimensión distributiva ($r = .229$), en la dimensión procedimental ($r = .309$) en la interpersonal ($r = .247$) y en la dimensión informacional ($r = .293$). Se llegó a la conclusión que, las dimensiones de la justicia organizacional influyen en el engagement laboral, es decir, que mientras a mayor sea la justicia organizacional, los niveles de engagement en los trabajadores aumenta notoriamente.

Además, Ordinola y López (2018) buscaron identificar la relación entre la justicia organizacional y el engagement en trabajadores de Lima. Se trabajó el estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, con una muestra de 78 trabajadores de ambos sexos. Mediante los instrumentos de la

Escala de justicia organizacional de Colquitt y la escala de engagement (UWES), se encontró correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y engagement ($r = .436$), de igual manera con las dimensiones del engagement se halló correlación directa y significativa con la dimensión vigor ($r = .223$) y en la dimensión absorción ($r = .428$), pero en la dimensión dedicación ($r = .067$) no presenta correlación significativa. Se concluyó que el engagement si aporta a la justicia organizacional, específicamente en las dimensiones vigor y absorción.

En los estudios a nivel internacional, Juca y Robles (2019) analizaron la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores españoles. Se trabajó el estudio de diseño no experimental, transversal y enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 176 trabajadores. Mediante los instrumentos, Escala de justicia organizacional de Colquitt y el cuestionario de satisfacción laboral, se identificó que existe correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y satisfacción laboral ($r = .768$). Por otra parte, el 26% corresponde a un nivel excelente de justicia organizacional y las dimensiones presenta un nivel deficiente en la dimensión distributiva con el 29%, seguido del nivel excelente en la dimensión procedimental con el 30%, de igual manera con el mismo nivel en la dimensión interpersonal con el 28% y un nivel deficiente en la dimensión informativa con el 26%. Se concluyó que, a mayor justicia organizacional, los niveles de satisfacción en el trabajador irán en aumento.

Por su parte, Vélez y González (2018) investigaron la relación entre la espiritualidad y el compromiso en el trabajo. Asimismo, emplearon el enfoque cuantitativo, correlacional, con 156 participantes. En cuanto a los instrumentos utilizaron la escala de espiritualidad y la escala de compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados, se pudo hallar que ambas variables presentan una correlación directa, sin embargo, no se halló diferencias significativas entre las variables de estudio según el tiempo de servicio y la espiritualidad en el puesto de trabajo.

También, Ortiz y García (2020) tuvieron como objetivo identificar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional con

292 empleadores. Además, se utilizó el cuestionario de apoyo organizacional y la escala UWES de engagement laboral. Los resultados encontraron que las dimensiones del engagement laboral con el apoyo organizacional están correlacionadas: vigor ($\rho = .33$) y dedicación ($\rho = .28$).

Así también, Rubio (2018) planteó como objetivo establecer la relación entre la justicia organizacional y engagement en trabajadores colombianos. Se trabajó el estudio de diseño no experimental, transversal y enfoque cuantitativo de tipo correlacional en una muestra de 83 trabajadores. A través de los instrumentos, Escala de justicia organizacional de Colquitt y la Escala de engagement (UWES), se identificó una correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y el engagement ($r = .386$). Se concluyó que, a mayor justicia organizacional, los niveles de engagement laboral irán en aumento.

En efecto, Baleta (2018) tuvo como fin identificar la relación entre la justicia organizacional y el engagement en trabajadores españoles. Además, tuvo un estudio de diseño no experimental y enfoque cuantitativo de tipo correlacional, lo cual emplearon de muestra 193 trabajadores. Mediante los instrumentos, Escala de justicia organizacional de Colquitt y la Escala de engagement (UWES), se notó una correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y engagement ($r = .810$) y de igual forma una correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement, en la dimensión absorción ($r = .64$), la dimensión vigor ($r = .59$) y en la dimensión dedicación ($r = .63$). Se concluyó que el engagement si aporta a la justicia organizacional, específicamente en las dimensiones dedicación, vigor y absorción.

El concepto de justicia organizacional, desde la época de Platón y Aristóteles, la gente ha tratado de encontrar justicia en varios aspectos de la vida (Ryan, 1969). Así, la justicia organizacional es una manifestación multidimensional que se establece en mayor parte por la incidencia de conductas organizacionales a favor de la eficacia (Vaamonde, 2013).

Además, la justicia organizacional es la forma en la que el trabajador piensa y siente de la equidad respecto a su entorno laboral sobre las decisiones

de sus superiores (Greenberg, 1990). Es decir, si todos reciben los mismos beneficios o el beneficio es solo para uno (Santiago, 2021, p 95).

La justicia organizacional es un concepto social complejo sobre lo que se considera justo en un centro de trabajo, sin considerar frecuentemente el mérito y capacitación personal. En tal sentido, la justicia organizacional es una percepción individual sobre las normas y reglas institucionales de la organización (Quezada, 2017).

Por su parte, Colquitt (2001) define la percepción de justicia como pensamientos establecidos de forma positiva o negativa después de valorar eventos, situaciones y/o conductas dentro de una institución laboral, presentando cuatro tipos de justicia: la distributiva, que es la estimación de los empleados sobre lo que la institución le brinda en retribución al esfuerzo trabajado; la justicia procedimental, enfocado a los beneficios que el empleado obtiene de la institución de forma equitativa; la justicia interaccional, es la evolución de las ideas de los trabajadores poseen sobre la forma adecuada de interacción con sus jefes inmediatos; la justicia interpersonal, enfocado al trato de calidad, la dignidad y respeto que recibe por parte de sus supervisores; y la justicia informacional, relacionado a la información dentro de la organización, es decir que tan clara es la información que reciben en el entorno laboral (Rios y Loli 2019, p 130).

Asimismo, se tiene la teoría de la integridad de Adams (1965), la cual sostiene que las personas están motivadas para recibir un trato justo en términos de su desempeño y el de sus colegas. Littlewood (2009) elaboró una guía de evitación laboral inspirada en la teoría de Adams y evidenció que los médicos de los hospitales públicos eluden el trabajo y hacen lo que predijo Adams, la percepción de baja honestidad e insatisfacción donde presenta evitación o el rechazo psicológico en su labor.

También, se tiene la teoría del intercambio social, enunciada por Homans (1961, citado por Morales, 2004) quien propone una teoría amplia de interacción cual objetivo a estudiar eran las manifestaciones grupales de aprobación de las reglas, coherencia, estatus grupal, poder y similares. Se consideraba de forma

tradicional, que estas manifestaciones tenían poca o ninguna relación entre sí y se investigaba de forma independiente, dando como resultado, un escenario de importante desfragmentación teórica (Thibaut y Kelley, 1959). Para enmendar tal panorama dirigieron sus esfuerzos los teóricos de intercambio, puesto que su objetivo es precisamente proveer un marco teórico unitario capaz de unificar todos o la mayoría de los resultados empíricos relacionados a la interacción en el grupo minoritario (Blau, 1964).

En cuanto a las dimensiones de la justicia organizacional, se tiene a la dimensión distributiva, describe el principio de justicia, determina que la remuneración y los recursos se reparten de acuerdo con la contribución del destinatario (Adams, 1965). La dimensión procedimental, son los procedimientos de justicia, que se centran en la creencia en los procedimientos organizados para la toma de decisiones (Sauders y Thornhill, 2004). La dimensión interpersonal, se refiere al grado de cortesía, decencia y respeto con el que la gente trata a los referentes en dirección o terceros implicados en los procesos (Cropanzano et al., 2005). La dimensión informativa, se refiere a la conciencia del nivel de información proporcionado a los empleados sobre los procedimientos y el alcance de la explicación de las causas de los procedimientos y los resultados obtenidos (Greenberg, 1990).

Asimismo, el instrumento con el que se midió la variable justicia organizacional fue la escala de justicia organizacional creado por Colquitt (2001) con 20 ítems. Presenta ítems directos y se concluye que es una escala corta para poder medir de forma adecuada la variable. En la versión adaptada se mejoró notablemente la confiabilidad en sus 4 dimensiones, en la procedimental .88, distributiva .84, interpersonal .83 e informacional .88, lo cual hace a la prueba aptó para su uso.

El concepto de engagement, lo definen como un constructo de la motivación positiva en relación al trabajo, está caracterizado por la dedicación, absorción y vigor, a su vez, se refiere al estado afectivo-cognitivo que persiste en el tiempo y que no va enlazado sobre una conducta en específica (Schaufeli et al., 2000, p.119). Además, las empresas pasan por una carretera llena de

obstáculos, dinámico y es altamente cambiante lo que conllevan a asumir retos para establecer un adecuado compromiso en el trabajo (Ganga et al., 2018, p.34). De igual manera, se conoce a engagement como el constructo emergente de la psicología positiva y centra su estudio en las emociones y cualidades del ser humano, entre ellas destacan las habilidades interpersonales, honestidad, optimismo, perseverancia, ética y autoeficacia (Seligman, 2008).

En ese sentido, Dialely (2012) indica que el compromiso organizacional no puede darse mientras que los trabajadores no sientan que existe justicia organizacional, ya que el compromiso organizacional es desear continuar como parte de la institución y también como parte de los objetivos y valores organizacionales donde los trabajadores estén dispuestos a dar el cien por ciento de sus capacidades por el bienestar de la organización; en otras palabras, nivel de veneración del empleado para con la organización y como afecta su comportamiento en las horas laborales (Rios y Loli 2019, p 130).

Desde el punto de vista teórico, el engagement surge como oposición del burnout, la cual parte de experiencias de cansancio extremo hasta las vivencias optimas en el trabajo (Maslach y Leiter, 2008). A partir de ello, En estos últimos 10 años, la cantidad de investigaciones que abarcan guía de Peticiones y Recursos Laborales (DRL) ha aumentado constantemente y esto se da para poder mejorar la responsabilidad organizacional, el compromiso y el vínculo afectivo con su laboral (Bakker y Demerouti, 2013, p.108).

Por otra parte, se tiene al modelo de Recursos y Demandas Laborales (DRL) y para Vargas y Estrada (2018, p.39) sostienen que son aquellas condiciones del ambiente de trabajo que a nivel estadístico se explica de manera adecuada la generación y dinámica del espacio laboral. Además, entender las variables que afectan una pieza clave para poder diagnosticar e intervenir de forma adecuada sobre los factores y condiciones que desarrollan el engagement y su productividad. A su vez, Bakker y Demerouti (2013) indican que dicho modelo se empleó para predecir al burnout, el compromiso laboral y la conexión que tienen con el trabajo, también se ha utilizado para pronosticar las diferentes consecuencias de las experiencias en la organización, tales como el absentismo,

rendimiento laboral y enfermedad, cabe resaltar que con el modelo se puede predecir, comprender y explicar el bienestar de los trabajadores y mejorar el rendimiento laboral.

Asimismo, el engagement contiene tres dimensiones: 1) Dedicación, 2) Vigor, y 3) Absorción. El vigor conlleva a un nivel alto de activación y energía mental que presenta el trabajador y su deseo por invertir mayor tiempo en el trabajo (Rodríguez et al., 2014, p.17). Es también el poder persistir en sus actividades, aunque parezca complicado, es decir, son trabajadores que invierten muchas energías en sus labores y los que presentan un nivel bajo es porque no invierten mucha energía en su producción. La dimensión dedicación, se conoce por el nivel alto de significados asociado a un estudio, es decir, a la identificación y orgullo que tiene por la organización que está laborando (Medrano et al., 2015, p.116). Por otro lado, los que registran un nivel bajo es porque no se identifican con su trabajo y realizan sus actividades sin algún sentido o significado con la organización (Salanova y Schaufeli, 2009).

La dimensión absorción, se caracteriza por el trabajador que está concentrado y enfocado en su ambiente laboral, pero con ciertas dificultades para desapegarse de él y percibe que el tiempo que lleva laborando pasa ligeramente (Flores et al., 2015, p.196). También, se caracteriza por disfrutar la labor que realiza y se encuentra totalmente concentrado, sin embargo, los puntajes de nivel bajo se dan porque no se sienten sumergidos a su labor y pueden dejar el trabajo en cualquier momento, ya que su atención es estar más pendiente de lo que pasa a su alrededor (Salanova y Schaufeli, 2009).

Además, el instrumento con el que se midió la variable engagement laboral fue la escala de engagement (UWES) creado por Schaufeli et al. (2002) con 15 ítems. Presenta ítems directos y se concluye que es una escala corta para poder medir de forma adecuada la variable. En la versión adaptada se mejoró notablemente la confiabilidad en sus 3 dimensiones, en el vigor .79, absorción .82 y dedicación .66, lo cual hace a la prueba apto para su uso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio, corresponde al tipo básica, la cual se considera un conocimiento más profundo por medio del entendimiento de los aspectos importantes de un fenómeno, es decir, de los hechos que son observables o de la relación que se determina en los entes [CONCYTEC], 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, puesto que no hay presencia de manipulación de las variables de forma directa, solo se analiza y describe tal cual se evidencie en su realidad (Sánchez et al., 2018). Asimismo, es transversal, ya que se toma en cuenta una o varias muestras en un tiempo determinado (Kumar, 2011). Así también, es de nivel descriptivo-correlacional, dado que tiene como fin establecer la relación entre dos o más variables de una población en específica y conocer la frecuencia y porcentaje de ambas variables (Bernal, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: justicia organizacional

Definición conceptual

Es el grado que las personas creen que el trato que reciben dentro de una organización es equitativo, justo y presenta sintonía con los principios de la ética y moral (Vásquez et al., 2019).

Definición operacional

Se define operativamente mediante la puntuación obtenida en la escala de justicia organizacional elaborado por Colquitt (2001). Además, en cuanto a la calificación se considera que de 42-55 pertenece al nivel bajo, de 56-80 al nivel medio y de 81-100 al nivel alto (Ver anexo 11).

Dimensiones:

Justicia procedimental con 7 ítems de sentido directo (4, 2, 3,1, 5, 6 y 7).

Justicia distributiva con 4 ítems directos (8,10,9 y 11).

Justicia interpersonal con 4 ítems directos (15, 13, 12 y 14).

Justicia informacional con 5 ítems directos (20, 18, 17, 19 y 16).

Indicadores:

Recompensas
Procedimientos
Jefe

Escala: Ordinal

Variable 2: engagement laboral

Definición conceptual

Se define como el término de implicación o compromiso, además, en ocasiones se emplea dicho termino para transmitir una palabra dada, es decir, es el acuerdo que contraen dos personas (López y Chiclana, 2017).

Definición operacional:

Se define de forma operacional mediante la puntuación de la escala de engagement laboral (UWES) elaborado por Schaufeli et al. (2002). Además, en cuanto a la calificación se considera que de 35-55 pertenece al nivel bajo, de 56-81 al nivel medio y de 82-105 al nivel alto (Ver anexo 11).

Dimensiones:

Vigor con 5 ítems de sentido directo (4, 2, 3, 1 y 5).

Dedicación con 5 ítems directos (10, 9, 7, 8, 5 y 6).

Absorción con 5 ítems directos (15, 13, 12, 14 y 11).

Indicadores:

Energía

Inspiración

Concentración

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el conjunto de elementos que tienen características similares, además hay una cierta relación entre la población-muestra, ya que presentan un carácter de tipo inductivo y se espera que parte observada sea representativa para la realidad (Ventura, 2018). Según la data de las comisarías de la Policía Nacional del Perú de Lima, se estimó que había 19,000 efectivos policiales (Ministerio del Interior, 2020). Considerando a los participantes de 20 a 29 años corresponden a los jóvenes y de 30 a 59 años se encuentran en el grupo adulto, según la resolución Ministerial N°538-2009 (Ministerio de Salud, [MINSAL], 2009).

Criterios de inclusión:

Efectivos policiales con edades entre 20 a 59 años.

Efectivos policiales que tengan más de 1 año de servicio.

Efectivos policiales que permitan ser parte del estudio.

Criterios de exclusión:

Efectivos policiales que no completen de forma adecuada los protocolos de evaluación.

Efectivos policiales que no deseen participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

Se define como la parte representativa de la población que se tuvo en consideración para el estudio (Arias, 2006, p.83). Por ello, se tuvo 466 efectivos policiales, siendo un promedio aceptable considerado por Gardner (2003), quien indicó que 400 sujetos es una muestra mínima para la investigación.

Los efectivos policiales fueron distribuidos por las siguientes variables sociodemográfica de género: masculino (72.5%) y (27.5%) femenino, edad entre 20 a 59 años ($M=1.76$, $DE=.429$) y lugar de servicio: Comisaría PNP de Los Olivos (250), Comisaría PNP de Puente Piedra (110) y Comisaría PNP de Zapallal (106), pertenecientes a la Divpol Norte 1.

3.3.3. Muestreo

El estudio corresponde al muestreo no probabilístico, intencional, ya que es cuando el investigador toma decisiones según los elementos y objetivos que integran a la muestra, además es una de las unidades típicas del universo que se busca conocer, es decir, el investigador decide cuál de las unidades deben integrarse a la muestra y va acorde a su percepción. De este modo, se consideró determinados criterios de selección que permitió formar parte de la población y muestra (López, 2004).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1. Técnica**

La técnica empleada fue la encuesta, y fue mediante un cuestionario y una escala autoadministrada bajo una serie de preguntas con el fin de conocer la justicia organizacional y el engagement laboral del trabajador (Feria et al.,2020)

Asimismo, este estudio se desarrolló a través de una encuesta virtual que pudo permitir la obtención de los datos en un tiempo corto y reducción de costos (Lorca et al., 2016).

3.4.2. Instrumentos

Escala de justicia organizacional (EJO): Elaborado por Colquitt (2001), principalmente con 20 reactivos, asimismo, fue traducida en diversos idiomas incluyendo al español por Omar et al. (2018). Es autoadministrable y tiene una duración de 15 minutos. A su vez, los reactivos presentan 5 tipos de respuesta en escala ordinal (nunca = 1, muy pocas veces = 2, algunas veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5). En cuanto a las propiedades psicométricas de la versión original tuvo una validez de constructo de .67, donde indica que el instrumento es aplicable. Además, presenta una adecuada fiabilidad en sus dimensiones, distributiva ($\alpha = .84$), procedimental ($\alpha = .88$), interpersonal ($\alpha = .83$) y la informacional ($\alpha = .88$). Así también, en las propiedades psicométricas de la adaptación refiere que la validez de la escala se realizó por medio de la prueba KMO y tuvo como resultado .909 y en la prueba Barlett ($\chi^2 = 2463,952$, $p = ,000$) lo cual demostraron ser significativa para su uso. De igual manera, se una adecuada fiabilidad en la justicia organizacional de forma general ($\alpha = .928$). Finalmente, en el piloto, la validez se realizó mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) dando como resultados: CFI de .976, TLI= .973, RMSEA=.0365, SRMR=0.028. Por otra parte, la confiabilidad global Alfa y Omega fueron de .938 y .939, en cuanto a sus dimensiones: procedimental ($\alpha = .806$, $\omega = .807$), distributiva ($\alpha = .800$, $\omega = .800$), interpersonal ($\alpha = .788$, $\omega = .788$), informacional ($\alpha = .825$, $\omega = .825$). (Anexo 11).

Utrecht Work Engagement Scale (UWES): elaborado por Schaufeli et al. (2002), principalmente con 15 reactivos, sin embargo, fue traducida en diversos idiomas incluyendo al español por Flores et al. (2015). Es autoadministrable y tiene una duración de 15 minutos. A su vez, los reactivos presentan 7 tipos de respuesta en escala ordinal (nunca = 1, esporádicamente = 2, de vez en cuando = 3, regularmente = 4, frecuentemente = 5, muy frecuentemente = 6, diariamente =7). En cuanto a las propiedades psicométricas de la versión original tuvo una validez por medio de la consistencia interna, lo cual fue favorable para las

subescalas, ello indica que se encuentran por arriba de .60, lo que indica que es recomendado para su uso. Asimismo, presenta una adecuada fiabilidad, dedicación ($\alpha = .82$), absorción ($\alpha = .66$) y vigor ($\alpha = .85$) (Flores et al., 2015). En cuanto, a la validez del piloto, se realizó mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) dando como resultados: CFI de .987, TLI= .985, RMSEA=.0222, SRMR=.0335. Por otra parte, la confiabilidad global Alfa y Omega fueron de ($\alpha = .932$ y $\omega = .934$), en cuanto a sus dimensiones: vigor ($\alpha = .851$, $\omega = .852$), dedicación (.867, .868), absorción ($\alpha = .782$, $\omega = .789$). (Anexo 11)

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se elaboró un formulario a través de Google Drive donde se recolectó la información en el cual se insertó el consentimiento informado donde se hizo conocer que es de manera voluntaria y anónimo, también se detalló el objetivo del estudio y se procedió a pedir la aceptación de su participación. Asimismo, se solicitó los datos sociodemográficos como el sexo, edad y lugar de servicio. Se anexó los instrumentos donde se pudieron tener los datos de ambas variables de estudio y una escala de veracidad para la autenticidad en las respuestas, la cual se envió por medio de las diversas redes sociales (Gmail, Facebook y WhatsApp). Seguido de ello, al culminar el recojo de los datos se descargó la información mediante la hoja de cálculo del programa Excel, es aquí donde se hizo la depuración de los datos y se procedió a trasladarlo al programa SPSS para el análisis de los resultados estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Finalizada la aplicación de las encuestas, en lo descriptivo, se empleó la frecuencia para conocer el número de veces que aparece durante un periodo de estudio y el porcentaje para dar una cantidad en una fracción de cien partes iguales (Rendón et al., 2016). Se descargó las respuestas de los colaboradores en la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2016, a fin de realizar una base de datos y luego se exportó al programa SPSS 26 para el análisis estadístico. Luego de examinar las características distribucionales se verificó con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk (Romero, 2016). En relación a la lectura de significancia estadística de las hipótesis nulas se consideró el p valor ($<.05$) (Supo, 2014). Adicionalmente, en las correlaciones se empleó el estadístico no paramétrico de

la Rho de Spearman. En cuanto a las diferencias, se empleó la U de Mann Whitney ya que corresponde al estadístico no paramétrico para ser empleada en dos muestras (Álvarez et al., 2015). Finalmente, se llevó a cabo los criterios de Cohen (1988) para poder interpretar la magnitud de tamaño de efecto (r^2) dentro de los cuales está el tamaño pequeño .01, el tamaño mediano .10 y el tamaño grande .25).

3.7. Aspectos éticos

La declaración de Helsinki, aborda los principios esenciales para la realización de toda investigación en la cual se hace énfasis a la preservación de la vida, la dignidad, salud y privacidad de las personas que participen en el desarrollo del estudio; esta fue publicada por la Asociación Médica Mundial. (Manzini 2000). Asimismo, se tiene a los cuatros principios importantes de la bioética, donde la autonomía es aquella capacidad que tiene el sujeto de poder elegir y actuar bajo decisiones. La beneficencia, hace relación cuando el sujeto usa la obligación moral de poder actuar de forma adecuada con los demás. La no maleficencia, es cuando la persona no puede originar un daño y para ello tiene que prevenirlo, por último, la justicia, es aquel proceso ético que no permite el rechazo o la discriminación por cualquier motivo y esto se da en el ámbito legal y público (Gómez, 2009).

De igual manera, se debe de evitar el plagio o la falsedad esto para seguir con las reglas predeterminadas durante el proceso de investigación. El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) enfatiza la necesidad de mantener a los participantes de la investigación actualizados sobre los avances del estudio; además con el fin de no sentirse vulnerados se debe de aplicar un consentimiento y aprobación informado. Asimismo, se toma en cuenta las normas establecidas en el proceso de una investigación, evitando el plagio o falsedad (APA, 2029).

IV. RESULTADOS

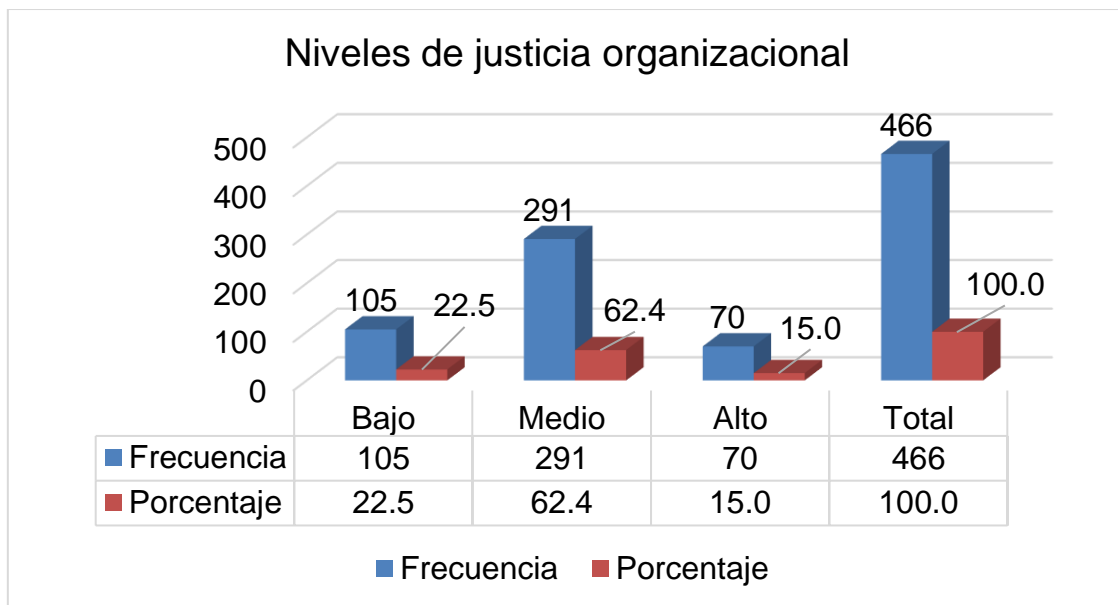
4.1. Estadísticos descriptivos

4.1.1. Descripción de los niveles de las variables de estudio

En la figura 1 se observa que el 22.5% (105) de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 62.4% (291) un nivel medio y el 15% (70) un nivel alto. De esta manera, los datos evidencian que la mayoría de los participantes tiene a ubicarse entre los niveles medio y bajo. Predominando el nivel medio de justicia organizacional.

Figura 1

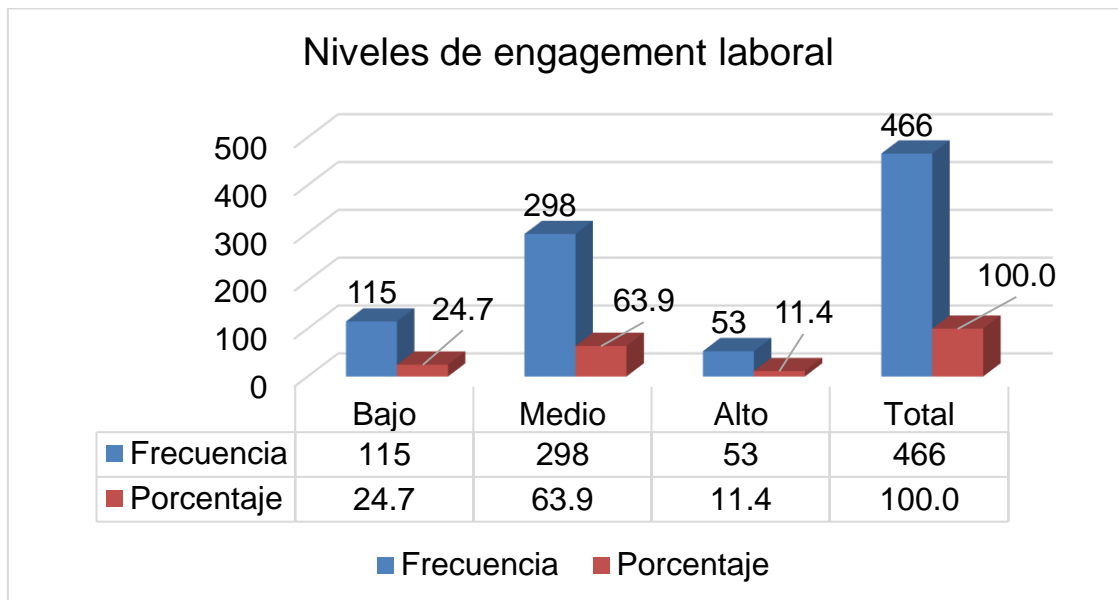
Niveles de justicia organizacional



En la figura 2 se observa que el 24.7% (115) de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 63.9% (298) un nivel medio y el 11.4% (53) un nivel alto. De esta manera, los datos evidencian que la mayoría de los participantes tiene a ubicarse entre los niveles medio y bajo. Predominando el nivel medio de engagement laboral.

Figura 2

Niveles de engagement laboral



4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 1

Pruebas normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Justicia organizacional | .960 | 466 | .000 |
| Justicia procedimental | .975 | 466 | .000 |
| Justicia distributiva | .959 | 466 | .000 |
| Justicia interpersonal | .953 | 466 | .000 |
| Justicia informacional | .954 | 466 | .000 |
| Engagement laboral | .960 | 466 | .000 |
| Vigor | .970 | 466 | .000 |
| Dedicación | .975 | 466 | .000 |
| Absorción | .982 | 466 | .000 |

En la tabla 1 se puede apreciar que, en todos los casos el valor de p es inferior a .05, lo que quiere decir que los datos no pertenecen a la distribución normal. Por ende, para contrastar las hipótesis del estudio se decidió emplear el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general

H_i: La justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

H₀: La justicia organizacional no se relaciona directa y significativamente con el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

Tabla 2

Relación entre justicia organizacional y engagement laboral

| | | Justicia organizacional | |
|-----------------|------------|-----------------------------|------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | .729 |
| | Engagement | Sig. (bilateral) | .000 |
| | laboral | r ² | .53 |
| | | N | 466 |

Nota. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

En tabla 2 se evidencia que el valor de p es inferior a .05, lo que refiere que se rechaza H₀. Por lo tanto, se concluye que las variables justicia organizacional y engagement laboral están correlacionadas. Dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva y con un tamaño del efecto grande ($p < .05$, $r = .729$, $r^2 = .53$).

4.2.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H_i: La justicia organizacional presenta diferencias según sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

H₀: La justicia organizacional no presenta diferencias según sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

Tabla 3

Diferencias en la justicia organizacional, según sexo

| Variable | Sexo | Muestra | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. asintótica(bilateral) |
|-------------------------|--------|---------|----------------|-------------------|----------------------------|
| Justicia organizacional | Hombre | 338 | 230.51 | 20620.000 | .435 |
| | Mujer | 128 | 241.41 | | |

En la tabla 3 se halló que el valor de p es superior a .05, lo cual indica que se acepta H₀. Por ende, se concluye que la variable justicia organizacional y el sexo no presentan diferencias.

Hipótesis específica 02

H₁: El engagement laboral presenta diferencias según sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

H₀: El engagement laboral no presenta diferencias según sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

Tabla 4

Diferencias en el engagement laboral, según sexo

| Variable | Sexo | Muestra | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. asintótica(bilateral) |
|--------------------|--------|---------|----------------|-------------------|----------------------------|
| Engagement laboral | Hombre | 338 | 239.10 | 19739.500 | .145 |
| | Mujer | 128 | 218.71 | | |

En la tabla 4 se halló que el valor de p es superior a .05, lo cual indica que se acepta H₀. Por ende, se concluye que la variable engagement y el sexo no presentan diferencias.

Hipótesis específica 03

H₁: La justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

H₀: La justicia organizacional no se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

Tabla 5

Relación entre justicia organizacional y dimensiones de engagement laboral

| | | Vigor | Dedicación | Absorción | |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|------------|-----------|------|
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | .757 | .677 | .621 |
| | Justicia organizacional | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 |
| | | r ² | .57 | .46 | .39 |
| | | N | 466 | 466 | 466 |

Nota. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

En la tabla 5 se encontró que el valor de p es inferior a .05, lo que indica que se rechaza H₀. Por ende, se concluye que la variable justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral están correlacionadas. Dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva y con un tamaño del efecto grande en las tres dimensiones de engagement laboral, vigor ($p < .05$, $r = .757$, $r^2 = .57$), dedicación ($p < .05$, $r = .677$, $r^2 = .46$) y absorción ($p < .05$, $r = .621$, $r^2 = .39$). De esta manera, se indica que, a mayor justicia organizacional, hay mayores niveles en las tres dimensiones del engagement laboral.

Hipótesis específica 04

H₁: Las dimensiones de la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

H₀: Las dimensiones de la justicia organizacional no se relaciona directa y significativamente con el engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y engagement laboral

| | | Procedimental | Distributiva | Interpersonal | Informacional | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------|---------------|---------------|------|
| Rho de Spearman | Engagement laboral | Coeficiente de correlación | ,617 | ,687 | ,700 | ,702 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | | r ² | .38 | .47 | .49 | .49 |
| | | N | 466 | 466 | 466 | 466 |
| | | | | | | |

Nota. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

En la tabla 6 se evidenció que el valor de p es inferior a .05, lo que infiere que se rechaza H₀. Por lo tanto, se concluye que las dimensiones de la justicia organizacional y el engagement laboral están correlacionadas. Dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva con un tamaño del efecto grande en las cuatro dimensiones de justicia organizacional, procedimental ($p < .05$, $r = .617$, $r^2 = .38$), distributiva ($p < .05$, $r = .687$, $r^2 = .47$), interpersonal ($p < .05$, $r = .700$, $r^2 = .49$) e informativa ($p < .05$, $r = .702$, $r^2 = .49$). De esta manera, se indica que, a mayores niveles en las dimensiones de la justicia organizacional, hay mayores niveles en el engagement laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como fin determinar la relación entre Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022. Paso seguido, se discute los primeros hallazgos con los antecedentes citados y dando una interpretación en base a las teorías que van en relación de ambas variables.

De esta manera, se tuvo como objetivo general relacionar ambas variables de estudio, donde se concluye que la justicia organizacional y engagement laboral están correlacionadas. Dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva y con un tamaño del efecto grande ($p < .05$, $r = .729$, $r^2 = .53$), estos resultados se asemejan con el estudio de Alaya y Castillo (2022) quienes encontraron correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y engagement laboral ($r = .412$, $p < .000$), de igual manera el estudio de Varas (2020) evidenció que existe correlación directa ($r = .334$), así también Rubio (2018) identificó una correlación directa y significativa entre la justicia organizacional y el engagement ($r = .386$) y Baleta (2018) notó una correlación directa y significativa ($r = .810$). De esta forma, se tiene a la teoría de la integridad de Adams (1965), quien explica que al presentar una relación entre ambas variables es porque los efectivos policiales están motivados para recibir un trato justo en términos de su desempeño y el de sus colegas. Además, la percepción de baja honestidad y la insatisfacción es la causa central donde presenta evitación o el rechazo psicológico en su labor.

Asimismo, explican que la justicia organizacional es una pieza clave para poder diagnosticar e intervenir de forma adecuada sobre los factores y condiciones que desarrollan el engagement y su productividad. A su vez, Bakker y Demerouti (2013) indican en su modelo que el compromiso laboral y la conexión que tienen con el trabajo, es para pronosticar las diferentes consecuencias de las experiencias en la organización, tales como el absentismo, rendimiento laboral y enfermedad, cabe resaltar que con el modelo se puede predecir, comprender y explicar el bienestar de los trabajadores y mejorar el rendimiento laboral.

De acuerdo a los niveles de la justicia organizacional, se observa que el 22.5% (105) de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 62.4% (291) un nivel medio y el 15% (70) un nivel alto. De esta manera, los datos evidencian que la mayoría de los participantes tienden a ubicarse entre los niveles medio y bajo. Predominando el nivel medio de justicia organizacional, estos resultados no coinciden con el trabajo de Juca y Robles (2019) quienes indicaron que el 26% corresponde a un nivel excelente de justicia organizacional a comparación del resultado que salió un nivel medio. En este sentido se puede decir que, al presentar un nivel medio en la justicia organizacional, es porque el efectivo policial presenta algunas dificultades al creer justo el centro de trabajo, sin considerar frecuentemente el mérito y capacitación personal. En tal sentido, la justicia organizacional es una percepción individual sobre las normas y reglas institucionales de la organización (Quezada, 2017).

Por consiguiente, en los niveles de engagement laboral, se observa que el 24.7% (115) de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 63.9% (298) un nivel medio y el 11.4% (53) un nivel alto. De esta manera, los datos evidencian que la mayoría de los participantes tienden a ubicarse entre los niveles medio y bajo. Predominando el nivel medio de engagement laboral. De acuerdo a Dialely (2012) indica que el compromiso laboral en el efectivo policial no puede darse mientras que los trabajadores no sientan que existe justicia organizacional, ya que el compromiso es desear y continuar como parte de la institución y también como parte de los objetivos y valores organizacionales donde los trabajadores estén dispuestos a dar el cien por ciento de sus capacidades por el bienestar de la organización; en otras palabras, nivel de veneración del efectivo policial para con la organización y como afecta su comportamiento en las horas laborales (Ríos y Loli 2019, p 130).

Asimismo, en los objetivos comparativos, se halló que el valor de p es superior a .05, por ende, se concluye que la variable justicia organizacional y el sexo no presentan diferencias. A su vez, se tiene la teoría del intercambio social, enunciada por Homans quien propone una teoría amplia de interacción tanto en el hombre como la mujer, cual objetivo a estudiar eran las manifestaciones grupales de aprobación de las reglas, coherencia, estatus grupal, poder y similares (Morales, 2004). Se consideraba de forma tradicional, que estas

manifestaciones tenían poca o ninguna relación entre sí y se investigaba de forma independiente, dando como resultado, un escenario de importante desfragmentación teórica (Thibaut y Kelley, 1959).

De igual manera, se encontró que el valor de p es superior a .05, por ende, se concluye que la variable engagement y el sexo no presentan diferencias. En este sentido, se indica que los efectivos policiales pasan por una carretera llena de obstáculos, dinámico y es altamente cambiante lo que conllevan a asumir retos para establecer un adecuado compromiso en el trabajo (Ganga et al., 2018, p.34). De igual manera, se conoce como el constructo emergente de la psicología positiva y centra su estudio en las emociones de ambos sexos y las cualidades del ser humano, entre ellas destacan las habilidades interpersonales, honestidad, optimismo, perseverancia, ética y autoeficacia (Seligman, 2008).

En cuanto a los objetivos correlacionales, se pudo relacionar la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral, donde dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva y con un tamaño del efecto grande en las tres dimensiones de engagement laboral, vigor ($p < .05$, $r = .757$, $r^2 = .57$), dedicación ($p < .05$, $r = .677$, $r^2 = .46$) y absorción ($p < .05$, $r = .621$, $r^2 = .39$). De esta manera, se indica que, a mayor justicia organizacional, hay mayores niveles en las tres dimensiones del engagement laboral, estos resultados presentan similitud con el estudio de Ortiz y García (2020) quienes encontraron una relación en las dimensiones del engagement, vigor ($\rho = .33$, $p < 0.01$) y dedicación ($\rho = .28$, $p < 0.01$), de igual forma con Baleta (2018) ya que se encontró una relación directa: absorción ($r = .64$), la dimensión vigor ($r = .59$) y en la dimensión dedicación ($r = .63$) y el estudio de Ordinola y López (2018) hallaron correlación directa y significativa con la dimensión vigor ($r = -.223$) y en la dimensión absorción ($r = .428$). Por ello, se indica que los efectivos policiales presentan un nivel alto de activación, energía mental y su deseo por invertir mayor tiempo en el trabajo (Rodríguez et al., 2014, p.17). Es también el poder persistir en sus actividades, aunque parezca complicado, es decir, son trabajadores que invierten muchas energías en sus labores y los que presentan un nivel bajo es porque no invierten mucha energía en su producción. Además,

se presenta a la identificación y orgullo que tiene por la organización que está laborando (Medrano et al., 2015, p.116).

Por otro lado, los que registran un nivel bajo es porque no se identifican con su trabajo y realizan sus actividades sin algún sentido o significado con la organización (Salanova y Schaufeli, 2009). Así también, se caracteriza porque el efectivo policial está concentrado y enfocado en su ambiente laboral, pero con ciertas dificultades para desapegarse de él y percibe que el tiempo que lleva laborando pasa ligeramente (Flores et al., 2015, p.196).

Finalmente, se pudo relacionar las dimensiones de justicia organizacional y engagement laboral, donde dicha correlación es estadísticamente significativa, positiva con un tamaño del efecto grande en las cuatro dimensiones de justicia organizacional, procedimental ($p < .05$, $r = .617$, $r^2 = .38$), distributiva ($p < .05$, $r = .687$, $r^2 = .47$), interpersonal ($p < .05$, $r = .700$, $r^2 = .49$) e informacional ($p < .05$, $r = .702$, $r^2 = .49$). De esta manera, se indica que, a mayores niveles en las dimensiones de la justicia organizacional, hay mayores niveles en el engagement laboral, estos resultados presentan similitud con Alaya y Castillo (2022) quienes indicaron que existe correlación directa entre las dimensiones de la justicia organizacional, en la dimensión distribución ($r = .329$), de igual manera en la procedimental ($r = .365$), interpersonal ($r = .306$) y en la informacional ($r = .303$) y el estudio de Varas (2020) tuvo un resultado similar en la dimensión distributiva ($r = .229$), en la dimensión procedimental ($r = .309$) en la interpersonal ($r = .247$) y en la dimensión informacional ($r = .293$).

De esta manera, se puede decir que los efectivos policiales presentan el principio de justicia, la cual determina que la remuneración y los recursos se reparten de acuerdo con la contribución del destinatario (Adams, 1965). además, son los procedimientos de justicia, que se centran en la creencia y en los procedimientos organizados para la toma de decisiones (Sauders y Thornhill, 2004). Aunado a ello, se encuentra el grado de cortesía, decencia y respeto con el que la gente trata a los referentes en dirección o terceros implicados en los procesos (Cropanzano et al., 2005). Finalmente, se refiere a la conciencia del nivel de información proporcionado a los empleados sobre los procedimientos y el alcance de la explicación de las causas de los procedimientos y los resultados obtenidos (Greenberg, 1990).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe correlación directa y significativa entre justicia organizacional y engagement laboral con un tamaño del efecto grande en los efectivos de la Policía Nacional del Perú ($p < .05$, $r = .729$, $r^2 = .53$).

Segunda

Predominó el nivel medio de justicia organizacional en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Tercera

Predominó el nivel medio de engagement laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Cuarta

No existen diferencias en la justicia organizacional, según el sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Quinta

No existen diferencias en el engagement laboral, según el sexo en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Sexta

Existe correlación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto grande entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral: vigor ($p < .05$, $r = .757$, $r^2 = .57$), dedicación ($p < .05$, $r = .677$, $r^2 = .46$) y absorción ($p < .05$, $r = .621$, $r^2 = .39$) en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

Séptima

Existe correlación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto grande entre las dimensiones de la justicia organizacional y engagement laboral: procedimental ($p < .05$, $r = .617$, $r^2 = .38$), distributiva ($p < .05$, $r = .687$, $r^2 = .47$), interpersonal ($p < .05$, $r = .700$, $r^2 = .49$) e informativa ($p < .05$, $r = .702$, $r^2 = .49$) en los efectivos de la Policía Nacional del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se propone que el estudio emplee un diseño cuasi experimental para poder analizar el efecto de un programa para mejorar la justicia organizacional en los efectivos policiales con altos niveles de engagement laboral.

Segunda

En las nuevas investigaciones se debe implementar muestreos de tipo probabilístico con el fin de obtener resultados generalizados, es decir, se tendría que diversificar la muestra empleando otros tipos de trabajadores, de manera que pueda compararse la magnitud de las variables en relación a los diferentes puestos de trabajo y así poder identificar semejanzas o diferencias entre los grupos.

Tercera

Se sugiere abordar el estudio desde un enfoque cualitativo y tener como complemento el uso de registros sobre la percepción que tiene sobre la justicia organizacional y que tan comprometido se siente en su organización.

Cuarta

Se recomienda emplear en los estudios comparativos otras variables sociodemográficas para tener mayor énfasis de los resultados.

Quinta

En futuras investigaciones se recomienda reemplazar la justicia organizacional e incorporar nuevas variables que pueden estar afectando el engagement laboral de los efectivos policiales y poder mejorar los resultados de la investigación.

Sexta

Se recomienda al personal de recursos humanos que proponga una cultura basada en el apoyo y compromiso organizacional en los efectivos policiales como medida de prevención ante los niveles medios de ambas variables de estudio.

REFERENCIAS

- Acha Kutscher, E. (2004). Cultura organizacional: vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la política. *Debates en sociología*, 29 (1), 140-159.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/7024/7191>
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. *Ed Berkowits, L. (Ed). Advances in Experimental Social Psychology. Academic Press*, 1 (2), 267-299.
[http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Agurto Ruiz, K.P., Mogollón García, F.S. y Castillo Chung, L.B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Alaya Daviran, P.Z. y Castillo Rojas, J.J. (2022). *Justicia organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao - La Libertad* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83214/Alaya_DPZ_Castillo_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Álvarez, M., Grau, R., García, J., Quintana, R. y Cruz, A. (2015). Using statistical techniques to evaluate the surface roughness in 316LVM stainless steel probe subjected to comparative abrasive wea. *Revista Técnica de la Facultad de Ingeniería Universidad del Zulia*, 38(1), 1-12. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-07702015000100004.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andrade, J., Ramírez, F. y Mendoza, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano. *Inverciencia*, 45 (2), 90-95.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Episteme.

- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 107-115. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411011.pdf>
- Baleta Novoa, G. R. (2018). *Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona centro en complejo de Cerrejón* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19379/BaletaNovoa-GustavoRodolfo-4-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blau, P.M. (1964) Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34 (1), 193-206. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bonilla Arbildo, G. (2017). Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 2 (1), 7-21.
- Calderón De La Cruz, G.A., Merino Soto, C., Reyes Ayala, I. y Luna Yon, K. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (1), 25-33. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/121/118>
- Charry Aysonoa, J.M. y Solórzano Zavala, J.R. (2021). Engagemen ten los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Journal*, 8 (1), 26-36. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/336>
- Chiang Vega, M.M., Fuentealba Elgueta, I.I. y Nova Cabrera, R.A. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19 (59), 105-112. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética profesional*. <https://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>
- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento*. RENACYT.
- Cropanzano, R., Slaughter, J.E. y Bachiochi, P.D. (2005). Organizational Justice and Black Applicant's Reactions to Affirmative Action. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1168-1184. <https://experts.arizona.edu/en/publications/organizational-justice-and-black-applicants-reactions-to-affirmat>
- Fernández Marrón, M. (2020). Entre la improvisación y la carrera laboral. Las reformas policiales en el Territorio Nacional de La Pampa (Argentina, 1920-1933). *Revista de Historia Regional y Local*, 3 (27), 109-145. <http://www.scielo.org.co/pdf/histo/v13n27/2145-132X-histo-13-27-109.pdf>
- Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana. (2019). *5 desafíos de la transformación digital para las áreas de Recursos Humanos*. <https://fidaghoficial.org/5-desafios-de-la-transformacion-digital-para-las-areas-de-recursos-humanos/>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc*, 11 (3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *Liberabit*, 21 (2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Fonseca, J., Cruz, C. y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de psicología*, 37 (1), 7-29.
- Ganga Contreras, F., Navarrete Andrade, E., Rodríguez Ponce, E. y Veliz Burgos, A. (2018). Nuevos enfoques organizacionales: adyacencia teórica-

- conceptual al engagement y la co-creación. *Revista Espacios*, 39 (45), 32-43. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/a18v39n45p32.pdf>
- García Yovera, A.J (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Epistemía*, 4 (3), 1-8. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1321/1945>
- Gardner, R.C. (2003). *Estadística para Psicología usando SPSS para Window*. Pearson
- Greenberg, J. (1990) Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (1), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Grimaldo Muchotrigo, M.P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana. *Revista Liberabit*, 14 (1), 70-80. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>
- Gómez Sánchez, P.I. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55 (4), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Gonzales Ruiz, M.M. (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. *Revista Dialnet*, 1 (1), 1-142. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>
- Guzmán Ruíz, H. M. (2019). The New System of Criminal Justice and Its Incentives and Challenges for the Professionalism of the Police Function. *Saberes y razones*, 60 (1), 94-109. <https://www.redalyc.org/journal/139/13964890006/html/>
- Juca Álvarez, J.C. y Robles Salguero, R.E. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 2 (1), 1-9. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237/357>
- Kumar, R. (2011). *Research methodology a step by guide for beginners* (3 a Ed.). Sage Publications Ltd.
- Littlewood, H.F. (2009) *Evitación del trabajo en un hospital público: Un estudio longitudinal* [Tesis de Doctorado, Instituto Politécnico Nacional]. https://www.researchgate.net/publication/310612219_EVITACION_DEL_T

RABAJO_EN_MEDICOS_DE_UN_HOSPITAL_PUBLICO_UN_ESTUDIO_LONGITUDINAL

- López Cánovas, F.J. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, 14 (1), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- López, P.L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista punto cero*, 8 (21), 1-6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lorca Montoya, S., Carrera, X. y Casanovas, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Revista de Medios y Educación*, 49 (1), 91-104. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36846509007.pdf>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 1 (2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Maslach, C. y Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Medrano, L.A., Moretti, L. y Ortiz, A. (2015). Medición del Engagement Académico en Estudiantes Universitarios. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2 (40), 114-124. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432012.pdf>
- Ministerio de Salud. (2009). *Normas legales*. <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2009/08/19/385059-4.html>
- Ministerio del Interior. (2020). *Más de 2,400 policías se suman al patrullaje preventivo en Lima y Callao*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/85152-mas-de-2-400-policias-se-suman-al-patrullaje-preventivo-en-lima-y-callao>
- Morales Domínguez, J.F. (2004). *La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau*. Reis. https://reis.cis.es//REIS/PDF/REIS_004_08.pdf
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J.D., Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos. *Liberabit*, 24 (1), 61-79. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n1/a05v24n1.pdf>

- Ortiz Isabeles, C. J. y García Avitia, C.A. (2020). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24 (45), 1-18.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/4084/4995>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La necesidad de la justicia social*.
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--es/index.htm>
- Organización de los Estados Americanos. (2011). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*. <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Ordinola Ramírez, P.R. y López Asca, G.E. (2018). *Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1193/Percy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Quezada Abad, C. (2017). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Ciencia Unemi*, 10 (23), 70-79.
<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661260007/582661260007.pdf>
- Rendón Macías, M.E., Villasís Keeve, M.A. y Miranda Novales, M.G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista alergia México*, 63 (4), 397-407.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Ríos Díaz, J.Y. y Loli Pineda, A.E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22 (1), 127-138.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16586>
- Rodríguez Montalbán, R.L., Salanova Soria, M. y Martínez Lugo, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13 (3), 15-28.
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf>

- Rojó Gutiérrez, M. A., Bonilla Jurado, D. M., y Masaquiza Caiza, C. S. (2018). El desarrollo de nuevos productos y su impacto en la producción: caso de estudio BH Consultores. *Universidad y Sociedad*, 10 (1), 134-142. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/772/873>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6 (3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Ryan, E. (1969). *La noción del Bien en Aristóteles*. UNAM.
- Rubio L.A. (2018). Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Revista Contexto*, 7 (1), 1-10. <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884/1361>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/88111/84811>
- Saunders, M., y Thornhill, A. (2004). Trust and mistrust in organizations: An exploration using an organizational justice framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (4), 493–515. https://www.researchgate.net/publication/253873941_Trust_and_mistrust_in_organizations_An_exploration_using_an_organizational_justice_framework
- Santiago, V. (2021). Comparison of the relationship between organizational justice perception and the organizational citizenship behavior in the context of a private company and a government agency of Puerto Rico. *Investigación y pensamiento crítico*, 10 (2), 91-109.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales, V. y Bakker, A. (2000). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Seligman, M. (2008). Positive health. *The international association of applied psychology*, 57 (1), 3-18. <https://iaap->

journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x

- Supo, J. (2014). *Como probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística*. Bioestadístico EIRL. <https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3moprobar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-sup0.pdf>
- Thibaut, J.W. y Kelley, H.H. (1959) *The social psychology of groups*. John Wiley & Sons.
- Varas Miranda, G.A. (2020). *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49382/Varas_MGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vaamonde, JD. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Plata]. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>
- Vargas Mendoza, L.M. y Estrada Mejía, W.C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista valor agregado*, 3 (1), 35-46).
- Vásquez Trespalcios, E.M., Aranda Beltrán, C. y Ortiz de la Cuesta, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Revista Salud y trabajo*, 27 (2), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>
- Vélez Alvarado, R. A. y González Valles, R. (2018). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 19 (1), 11-30. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/323/206>
- Ventura León, J.L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (3), 1-2. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, M., Klempau, R., De Aguirre, J., Becerra, M. y Besio, C. (2018). *Engagement Circular* HR. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Matriz de consistencia | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|----------------------------|-------|---|
| <p>Título: Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022</p> <p>Autor: Chavez Solís, Gloria María y Portal Estacio, Carmen</p> | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
| <p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y el engagement laboral en efectivos de la Policía</p> | <p>Objetivo general: Establecer la relación entre la justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1) Describir la justicia organizacional.</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación directa entre justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1) Existe diferencias en la justicia</p> | Variable 1: Justicia Organizacional | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
| | | | Procedimental | Recompensas | 1-7 | Ordinal |
| | | | Distributiva | Procedimientos o criterios | 8-11 | Nunca (1) Muy pocas veces (2) Algunas veces (3) |
| Interpersonal | Jefe, supervisor | 12-15 | Casi siempre (4) | | | |
| Informacional | Jefe superior | 16-20 | Siempre (5) | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|-------------------------------|--------------------|--------------|--|
| Nacional del Perú, Lima, 2022 ? | <p>2) Describir el engagement laboral.</p> <p>3) Comparar la justicia organizacional según sexo.</p> <p>4) Comparar el engagement laboral según sexo.</p> <p>5) Establecer la relación entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral.</p> <p>6) Establecer la relación entre el engagement laboral y las dimensiones de la justicia organizacional.</p> | <p>organizacional según sexo.</p> <p>2) Existe diferencias en engagement laboral según sexo.</p> <p>3) Existe relación directa entre la justicia organizacional y las dimensiones del engagement laboral.</p> <p>4) Existe relación directa entre el engagement laboral y las dimensiones de la justicia organizacional.</p> | Variable 2: Engagement | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
| | | | Vigor | Energía | 1-5 | <p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Esporádicamente (2)</p> <p>De vez en cuando (3)</p> <p>Regularmente (4)</p> <p>Frecuentemente (5) Muy frecuentemente (6)</p> <p>Diariamente (7)</p> |
| Dedicación | Inspiración | 6-10 | | | | |
| Absorción | Concentración | 11-15 | | | | |

ANEXO N° 02

Matriz de operacionalización

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|---|---------------|----------------------------|-------|---------------------|
| Vásquez et al. (2019) lo definen como el grado que las personas creen que el trato que reciben dentro de una organización es equitativo, justo y presenta sintonía con los principios de la ética y moral. | La escala de justicia organizacional de Colquitt, cuenta con 20 ítems, el cual se evaluó con una escala de tipo Likert, que va desde “nunca” hasta “siempre”. Para puntuar el instrumento se sumarán los ítems de forma directa y se clasificará en percentiles: nivel bajo, de 48-74 al nivel medio y de 74-100 al nivel alto | Procedimental | | 1-7 | Ordinal |
| | | Distributiva | Recompensas | 8-11 | Nunca (1) |
| | | Interpersonal | Procedimientos o criterios | 12-15 | Muy pocas veces (2) |
| | | Informacional | Jefe, supervisor | 16-20 | Algunas veces (3) |
| | | | Jefe superior | | Casi siempre (4) |
| | | | | | Siempre (5) |

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|--|--------------------|--------------------|--------------|--|
| López y Chiclana (2017) lo definen como el término de implicación o compromiso, además, en ocasiones se emplea dicho termino para transmitir una palabra dada, es decir, es el acuerdo que contraen dos personas. | La escala de engagement, cuenta con 15 ítems, el cual se evaluó con una escala de tipo Likert, que va desde “nunca” hasta “diariamente”. Para puntuar el instrumento se sumarán los ítems de forma directa y se clasificará en percentiles: 17-39 pertenece al nivel bajo, de 40-62 al nivel medio y de 63-85 al nivel alto. | Vigor | | 1-5 | Ordinal |
| | | Dedicación | Energía | 6-10 | Nunca (1) Esporádicamente (2) De vez en cuando (3) |
| | | | Inspiración | | Regularmente (4) Frecuentemente (5) |
| | | Absorción | Concentración | 11-15. | Muy frecuentemente (6) Diariamente (7) |

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

INSTRUCCIONES:

La presente escala sirve para medir la JUSTICIA ORGANIZACIONAL.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'muy pocas veces', 3= 'algunas veces', 4= 'casi siempre' y 5= 'siempre'.

| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos? | | | | | |
| 2 | ¿Usted ha tenido influencia sobre los logros obtenidos a partir de la aplicación de los procedimientos? | | | | | |
| 3 | ¿Los procedimientos en su organización han sido aplicados de manera coherente? | | | | | |
| 4 | ¿Los procedimientos aplicados en su organización son justos? | | | | | |
| 5 | ¿Los procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas? | | | | | |
| 6 | ¿Usted ha podido reclamar las recompensas obtenidas a partir de la aplicación de los procedimientos en su organización? | | | | | |
| 7 | ¿Los procedimientos que se aplican se fundamentan en valores éticos y morales? | | | | | |
| 8 | ¿Esos resultados reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo? | | | | | |
| 9 | ¿Esos resultados reflejan la verdadera importancia del trabajo que usted hace? | | | | | |
| 10 | ¿Esos resultados reflejan la contribución que usted hace a su organización? | | | | | |
| 11 | ¿Esos resultados justifican el desempeño que usted pone en su trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿Esa persona lo trata con cortesía? | | | | | |
| 13 | ¿Esa persona lo trata con dignidad? | | | | | |
| 14 | ¿Esa persona lo trata con respeto? | | | | | |
| 15 | ¿Esa persona evita hacer comentarios inapropiados? | | | | | |
| 16 | ¿Esa persona es sincera cuando se comunica con usted? | | | | | |
| 17 | ¿Esa persona le explica en detalle los procedimientos adoptados? | | | | | |
| 18 | ¿Esa persona le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización? | | | | | |
| 19 | ¿Esa persona se comunica con usted en los momentos oportunos? | | | | | |
| 20 | ¿Esa persona parece adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada uno? | | | | | |

ANEXO N°4
Escala de Engagement Laboral (UWES-15)
Schaufeli et al. (2002)

INSTRUCCIONES:

La presente escala sirve para medir el ENGAGEMENT LABORAL.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'esporádicamente', 3= 'de vez en cuando', 4= 'regularmente', 5= 'frecuentemente', 6= 'muy frecuentemente' y 7= 'diariamente'.

| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía. | | | | | | | |
| 2 | Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. | | | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Soy muy persistente en mis responsabilidades. | | | | | | | |
| 5 | Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. | | | | | | | |
| 6 | Mi trabajo está lleno de retos. | | | | | | | |
| 7 | Mi trabajo me inspira. | | | | | | | |
| 8 | Estoy entusiasmado sobre mi trabajo. | | | | | | | |
| 9 | Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo. | | | | | | | |
| 10 | Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. | | | | | | | |
| 11 | Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. | | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Me «dejo llevar» por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | Estoy inmerso en mi trabajo. | | | | | | | |
| 15 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. | | | | | | | |

ANEXO N°5

Cuestionario de Google Form



Justicia Organizacional y Engagement Laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. lima, 2022

Ya no se aceptan más respuestas en el formulario Justicia Organizacional y Engagement Laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. lima, 2022.

Prueba a ponerte en contacto con el propietario del formulario si crees que se trata de un error.

[Seguir recopilando respuestas \(solo los editores de formularios pueden ver este enlace\).](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf5FQHvi8_mKvS45xHYIfX3FZan4S-8YCVDi_bAiOLhmUGkJA/viewform?fbzx=4438272715556814063.](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf5FQHvi8_mKvS45xHYIfX3FZan4S-8YCVDi_bAiOLhmUGkJA/viewform?fbzx=4438272715556814063)

ANEXO N° 06

1. Género: Masculino () Femenino ()

2. Edad: _____

3. Estado civil:

Soltero (a) () Casado (a) () Separado (a) () Viudo (a) () Divorciado (a) ()

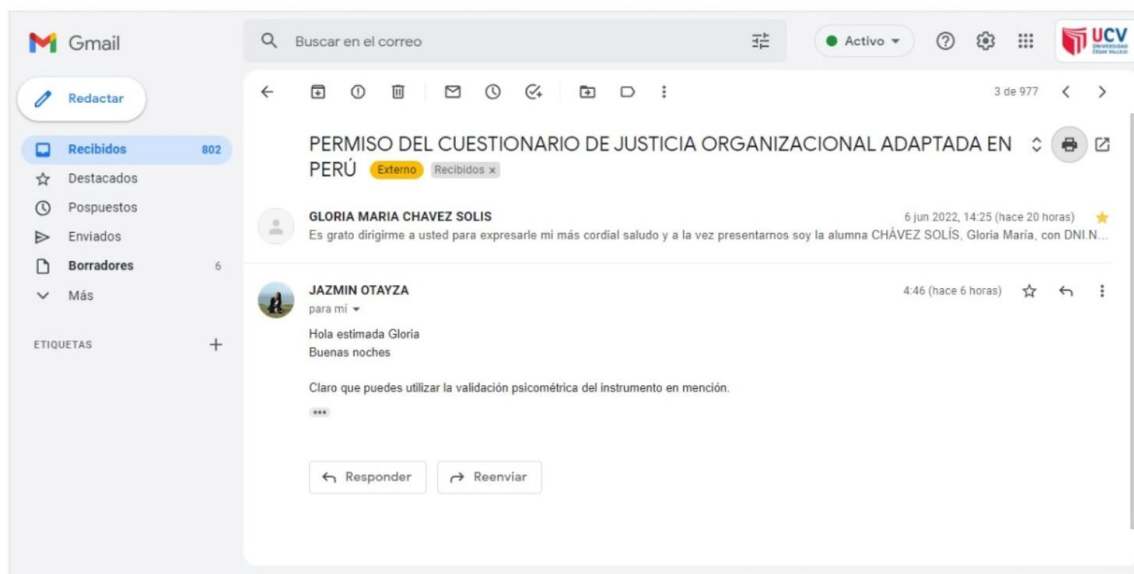
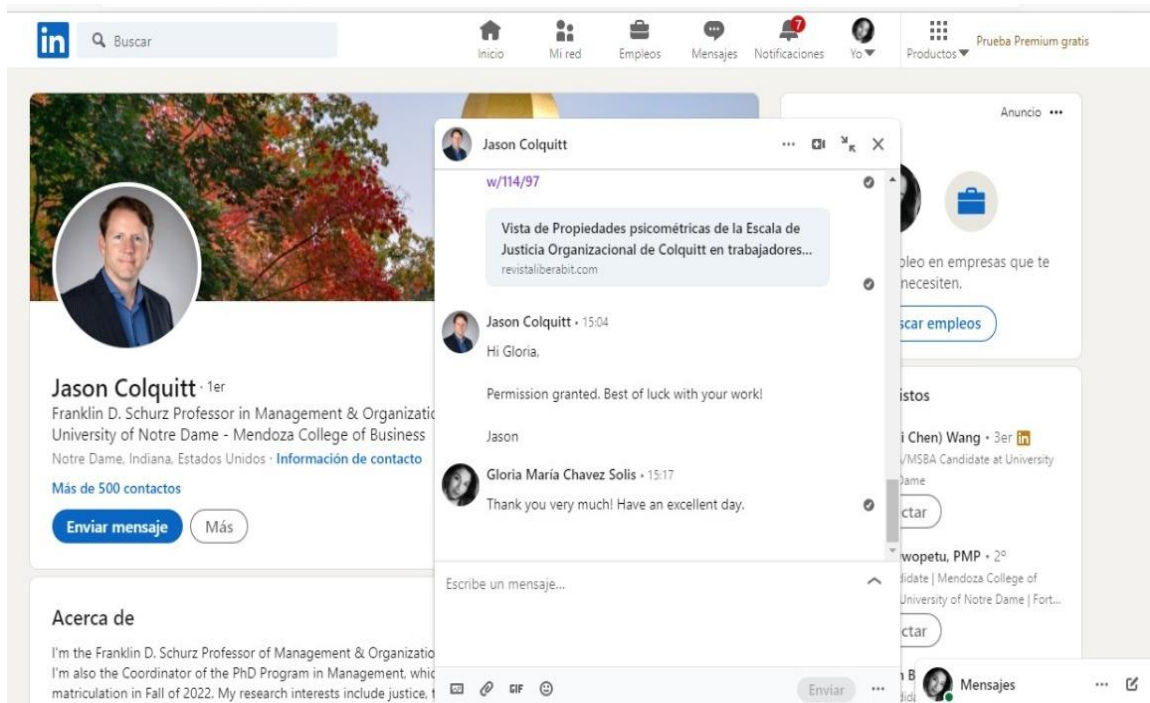
4. Tiempo de permanencia en la empresa:

De 1 a 6 años () De 6 a 20 años () Mas de 20 año () Mas de 30 años ()

Anexo N°7

Permiso de los autores de la prueba

Prueba de justicia organizacional (USO LIBRE)



Permiso de los autores de la prueba

Prueba de engagement laboral (USO LIBRE)

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "in:sent". The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (848), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (6), and Más. The main content area displays an email from "Schaufeli, W.B. (Wilmar)" dated "5 jun 2022, 18:14". The email text is as follows:

Dear Gloria María,

Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli
Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: (31) 6514 75784 | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) | [Clarivate highly cited](#)

ANEXO N° 8

CARTA DE AUTORIZACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 08 de junio de 2022

CRNL.
JUAN MANUEL MUNDAGA MONTENEGRO
JEFE DE LA DIVPOL
NORTE 1

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mio propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. GLORIA MARIA CHAVEZ SOLIS Y CARMEN PORTAL ESTACIO, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA, 2022", en las comisarías de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller, Pro) ; Comisaría de Puente Piedra y Comisaría de Zapallal. Agradeceré que me brinde facilidades para el acceso a la población y poder aplicar las pruebas psicométricas correspondientes a los efectivos policiales

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la EP. de Psicología
UCV campus Lima Ate



ANEXO N°9

AUTORIZACIÓN DE LAS COMISARÍAS

REF. : Escrito de fecha 08JUN2022.- Solicita autorización para las Bach. Gloria María CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en las comisarias de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaria de Puente Piedra y comisaria de Zapallal. -----

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

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP JUAN CARLOS ROSSO ROMERO - COMISARIO DE PUENTE PIEDRA, a fin que se brinde las facilidades a las Bach. Gloria María CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en su sub unidad bajo su mando.

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

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM
Gcr.

Díaz
Díaz Rosendo Luis
SOTI, PNP.
30952348
10. JUN 2022
965719580



QA-23907
JUAN M. MUNDACA MONTENEGRO
CORONEL PNP
JEFE DIVPOL NORTE 1

REF. : Escrito de fecha 06JUN2022.- Solicita autorización para las Bach. Gloria Maria CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en las comisarías de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaría de Puente Piedra y comisaría de Zapallal. -----

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

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP CARLOS TAVER ROJAS - COMISARIO DE LAURA CALLER, a fin que se brinde las facilidades a las Bach. Gloria Maria CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigación Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en su sub unidad bajo su mando.


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

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM
Gcr.


SA - 32429439 O+
Ronaldo Raúl GÓMEZ VARGAS
S3 PNP




OA - 235907
JUAN M. MUNDACA MONTENEGRO
CORONEL PNP
JEFE DIVPOL NORTE 1

10 JUN 2022

REF. : Escrito de fecha 08JUN2022.- Solicita autorización para las Bach. Gloria Maria CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigacion Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en las comisarías de Los Olivos (Sol de Oro, Laura Caller y Pro), comisaria de Puente Piedra y comisaria de Zapallal. -----

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

Visto el documento indicado en la referencia, pase COMANDANTE PNP ALDO ANGELO FERRUZO MONTANI - COMISARIO DE SOL DE ORO, a fin que se brinde las facilidades a las Bach. Gloria Maria CHAVEZ SOLIS y Carmen PORTAL ESTACIO de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan ejecutar su Investigacion Titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA20222, en su sub unidad bajo su mando.

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

Los Olivos, 09 de junio del 2022.

JMMM
Gcr.


S.A. 32223155
RODRIGUEZ ALARCON OMAR
S3 PNP




OA - 235807
JUAN M. MUNGACA MONTENEGRO
CORONEL PNP
JEFE DIVPOL NORTE 1

11/06/2022

ANEXO N° 10

CONSETIMIENTO INFORMADO

Estimado trabajador:

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022, por eso quisiera contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de algunos cuestionarios que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 15 minutos. La participación de este estudio es completamente voluntaria y anónima, si usted accede a participar se le pedirá completar el presente cuestionario con sinceridad. Dada la naturaleza de investigación, no existen respuestas correctas o incorrectas, recuerda la información será completamente confidencial y no tiene fines de diagnóstico individual, esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación.

SI () NO ()

Fecha: /..... /.....

ANEXO N°11

Análisis psicométricos de los instrumentos de medición

Tabla 7

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

| Ajuste | Empírico | Teórico | interpretación |
|---------|----------|---------|----------------|
| Chi² | 266 | | |
| df | 164 | | |
| Chi²/df | 1.62 | <3 | Ajuste |
| CFI | .976 | >.95 | Ajuste |
| TLI | .973 | >.95 | Ajuste |
| RMSEA | .0365 | <.079 | Ajuste |
| SRMR | .028 | <.079 | Ajuste |

Tabla 8

Confiabilidad Alfa y Omega de la justicia organizacional

| | Coeficiente alfa | Coeficiente omega | Número de elementos |
|-------------------------|------------------|-------------------|---------------------|
| Justicia organizacional | .938 | .939 | 20 |
| Dimensiones | Coeficiente alfa | Coeficiente omega | Número de elementos |
| Distributiva | .735 | .738 | 5 |
| Procedimental | .848 | .849 | 6 |
| Informativa | .788 | .788 | 4 |
| Interpersonal | .825 | .825 | 5 |

Tabla 9

Validez de constructo por análisis por análisis factorial confirmatorio (AFC) de engagement laboral

| Ajuste | Empírico | Teórico | interpretación |
|----------------------|----------|---------|----------------|
| Chi ² | 132 | | |
| df | 87 | | |
| Chi ² /df | 1.51 | <3 | Ajuste |
| CFI | .987 | >.95 | Ajuste |
| TLI | .985 | >.95 | Ajuste |
| RMSEA | .0222 | <.079 | Ajuste |
| SRMR | .0335 | <.079 | Ajuste |

Tabla 10

Confiabilidad Alfa y Omega del engagement laboral

| | Coeficiente alfa | Coeficiente omega | Número de elementos |
|-------------------------|------------------|-------------------|---------------------|
| Justicia organizacional | .932 | .934 | 15 |
| Dimensiones | Coeficiente alfa | Coeficiente omega | Número de elementos |
| Vigor | .851 | .852 | 5 |
| Dedicación | .867 | .868 | 5 |
| Absorción | .782 | .789 | 5 |

Tabla 11*Baremos de la variable justicia organizacional*

| Percentiles | Rango de desviación | Nivel |
|-------------|---------------------|-------|
| 20 | | |
| 25 | | |
| 30 | | |
| 35 | | |
| 40 | (20-55) | Bajo |
| 45 | | |
| 50 | | |
| 55 | | |
| 60 | | |
| 65 | | |
| 70 | (56-80) | Medio |
| 75 | | |
| 80 | | |
| 85 | | |
| 90 | | |
| 95 | (81-100) | Alto |
| 99 | | |

Tabla 12*Baremos de la variable engagement laboral*

| Percentiles | Rango de desviación | Nivel |
|-------------|---------------------|-------|
| 35 | | |
| 40 | | |
| 45 | (35-65) | Bajo |
| 50 | | |
| 55 | | |
| 60 | | |
| 65 | | |
| 70 | (56-81) | Medio |
| 75 | | |
| 80 | | |
| 85 | | |
| 90 | | |
| 95 | (82-105) | Alto |
| 99 | | |

ANEXO N°12

Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

PANTALLAZO CON SU FOTO Y EL URL

PERFIL

GLORIA MARIA CHAVEZ SOLIS



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 25/04/2022


Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec.

Agregar foto Eliminar foto

<https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do>

PERFIL

CARMEN PORTAL ESTACIO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 25/04/2022

Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec.

Agregar foto Eliminar foto

<https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU.LIMA, 2022", cuyos autores son CHAVEZ SOLIS GLORIA MARIA, PORTAL ESTACIO CARMEN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO DNI: 43102056 ORCID 0000-0001-7781-7105 | Firmado digitalmente por: LOLIVAS el 29-07-2022 20:07:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0333945