



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS EFECTIVOS POLICIALES
DE LA DIRINCRI PNP – LIMA, 2018.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

BACH. GISELA ARACELI ESPINOZA FLORES

LIMA - PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

Dra. Nancy Mercedes CAPACYACHI OTÁROLA

JURADO EXAMINADOR

**Dr. Pedro Pablo ALVAREZ FALCONI
PRESIDENTE**

**Dr. Yreneo Eugenio CRUZ TELADA
SECRETARIO**

**Dr. Italo Jesús APONTE RODRIGUEZ
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi mejor amigo Félix Bernabé Núñez Salas quien, con su conocimiento, paciencia y cariño incondicional, supo brindarme el apoyo necesario y llenarme de fortaleza para culminar la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Privada TELESUP, al Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada y a mi asesora Nancy Mercedes Capacyachi Otárola, por sus aportes y sugerencias para la realización de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: demostrar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 2188 efectivos policiales de la DIRINCRI PNP, seccionadas por divisiones y unidades. La muestra en esta investigación, estuvo conformada por 154 efectivos policiales de acuerdo con una muestra aleatoria. La metodología empleada en el presente estudio fue el diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, que recogió la información en un período específico. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC y la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen que brindaron información acerca de la relación entre ambas variables, en sus distintas dimensiones. El resultado de la investigación demostró que existe relación positiva entre las variables en un nivel de correlación alto ($r = 0.78$) rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP.

Palabras clave: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the workers in police forces of the DININCRI PNP. The population or universe of interest in this investigation consisted of 2188 police officers of the DIRINCRI PNP, divided by divisions and units. The sample in this investigation was made up of 154 police officers according to a random sample. The methodology used in the present study used a transectional non-experimental correlational design, which collected the information in a specific period. The Sonia Palma SL-SPC Job Satisfaction Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale were used as data collection instruments of the relationship between both variables, in their different dimensions. The result of the investigation showed that there is a positive relationship between the variables at a high correlation level ($r = 0.78$), rejecting the null hypothesis and accepting the general hypothesis. It was concluded that Job Satisfaction is significantly related to the Organizational Commitment in the police force of DIRINCRI PNP.

Key words: Labor Satisfaction and Organizational Commitment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	21
1.1. Planteamiento del problema	21
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1. Problema general	23
1.2.2. Problemas específicos	23
1.3. Justificación del estudio.....	24
1.4. Objetivos de la investigación	25
1.4.1. Objetivo general	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
II. MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.1.1. Antecedentes nacionales	26
2.1.2. Antecedentes internacionales	30
2.2. Bases teóricas de las variables	35
2.2.1. Satisfacción laboral	35
2.2.2. Satisfacción laboral en el tiempo.....	36
2.2.3. Determinación de la satisfacción laboral	36
2.2.4. Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral.	37
2.2.5. Filosofía de la identidad y vocación profesional policial.	39
2.2.6. Bases legales.	39
2.2.7. Compromiso organizacional	40

2.2.8. Modelos de compromiso organizacional	40
2.2.9. Satisfacción laboral y compromiso organizacional	43
2.3. Definición de términos básicos	44
III. MÉTODOS y MATERIALES	46
3.1. Hipótesis de la investigación	46
3.1.1. Hipótesis general.....	46
3.1.2. Hipótesis específicas.....	46
3.2. Variables de estudio.	46
3.2.1. Definición conceptual	46
3.2.2. Definición operacional	47
3.3. Tipo y nivel de la investigación	48
3.4. Diseño de la investigación	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	51
3.7. Métodos de análisis de datos	54
3.8. Aspectos éticos:	55
IV. RESULTADOS	59
4.1. Estadísticos descriptivos	59
4.2. Prueba de normalidad	62
4.3. Estadística inferencial de relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	63
V. DISCUSIÓN	65
VI. CONCLUSIONES	68
VII. RECOMENDACIONES.....	69
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	74
Anexo 2: Matriz de operacionalización	75
Anexo 3: Instrumentos	76
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	80
Anexo 5: Matriz de Datos Satisfacción Laboral	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Satisfacción laboral en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima – 2018....	59
Tabla 2 . Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018.....	60
Tabla 3 . Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018	61
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional	62
Tabla 5. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	63
Tabla 6. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional afectivo	63
Tabla 7. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional Continuidad .	64
Tabla 8. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional Normativo	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Satisfacción laboral en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima – 2018	59
Grafico 2. Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018.....	60
Grafico 3 . Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018	61

INTRODUCCIÓN

Las instituciones policiales del mundo, se proyectan a consolidarse como instituciones fundamentales para la construcción de un país equitativo y en paz, garante y respetuoso de los derechos humanos, afianzando la convivencia y seguridad a través del control del delito, la seguridad ciudadana, prevención, y mediación en base a su funcionamiento institucional. En tal sentido, la Policía Nacional del Perú, como una de las instituciones de mayor relevancia para la consolidación del estado de derecho en nuestro país, viene cumpliendo su finalidad fundamental como es la de: garantizar, mantener y restablecer el orden interno; prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad; garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado; prevenir, investigar y combatir la delincuencia, con el único propósito de lograr mayor cercanía y aceptación de la población en el ámbito nacional y de esta manera lograr el país proyectado.

Dentro de sus Direcciones especializadas de la Policía Nacional del Perú, contamos con la Dirección de Investigación Criminal – DIRINCRI PNP, que cumple un papel fundamental, en la consolidación de la pacificación y la seguridad ciudadana, protegiendo la vida y la integridad física de las personas naturales y/o jurídicas; por ser un Órgano Técnico, Especializado y Operativo, encargada de investigar, denunciar y combatir la delincuencia común, el crimen organizado y otros hechos trascendentales; situación que conlleva a los efectivos policiales que laboran en dicha dirección (investigador policial), a mantenerse en una constante dependencia laboral cuya respuesta es la inmediatez y continuidad de su función a fin de lograr la correcta administración de justicia, así como evitar responsabilidades

penales a posteriori. Para tal fin, está sujeta a la práctica de los conocimientos, métodos y técnicas de carácter científico y analítico en el estudio de indicios y evidencias encontrados en la escena del crimen y en la comisión del Delito, con la finalidad identificar a los autores y partícipes del delito.

En la actualidad, el éxito en las organizaciones, es lograr que su personal se encuentre altamente comprometido e involucrado con la misión, visión, objetivos y la cultura de su organización. Por otra parte, la satisfacción laboral como la actitud del efectivo frente a su propio desempeño, dicha actitud se encuentra fundamentada en relación a las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su centro laboral. Asimismo, identificamos al compromiso organizacional como el grado de identificación que presenta el investigador policial con una organización en particular, vinculado con sus metas, deseando mantenerse como parte de ella.

En las instituciones policiales existe un marcado interés y necesidad de empoderar a las organizaciones en cuanto a este fenómeno, sobre el peligro que representa tener a sus colaboradores en condiciones laborales que perjudiquen su salud emocional y que por consecuencia impactan en la producción y calidad de su servicio efectivo a la población. En ese sentido, habiendo logrado el consentimiento de dicha institución para analizar y evaluar la gran necesidad del presente estudio, es que se proyecta a su realización con la finalidad de determinar la relación entre las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

En el primer capítulo, se describe la realidad problemática del tema de investigación, donde se realiza la formulación del problema, se plasman los objetivos y los argumentos que la justifican, así como su importancia; describiendo

en cada una de ellas, el gran valor existente para la realización de la presente investigación planteada.

En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico conceptual del presente tema de investigación, indagando sobre los antecedentes nacionales e internacionales, a fin de recabar mayor información dentro del contexto nacional e internacional.

Así mismo, se ve las bases teóricas para conocer los fundamentos teóricos sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en sus diversos exponentes, conociendo además su definición tanto conceptual como operacional, por lo que se complementó con otras teorías que se vinculen y complementen con las variables a estudiar.

En el tercer capítulo, se han incluido aspectos como la metodología de investigación empleada; en la que se ha visto por conveniente realizar una investigación de tipo básica, puesto que, la investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. El nivel se determinó como descriptivo correlacional, ya que el propósito fue averiguar si existe correlación entre dos variables o factores; y el diseño a ejecutar se propone el no experimental de corte transversal; puesto que, corresponde a un estudio en un solo momento de análisis. Asimismo, se abordaron las técnicas e instrumentos de evaluación usadas, así como el procesamiento que se llevó a cabo para obtener los resultados correspondientes, y así poder elaborar la respectiva presentación y análisis.

En el presente proceso de investigación la población de estudio estuvo constituida por 2188 efectivos policiales de la DIRINCRI PNP, del cual se desprendió y/o determino el tamaño de la muestra general utilizando la fórmula estadística de proporciones de una población finita, obteniendo como resultado ciento cincuenta y cuatro (154) efectivos policiales de la DIRINCRI PNP, quienes fueron seleccionados dada la accesibilidad y proximidad a cada uno de ellos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados estadísticos, que son expresados a través de tablas y figuras, con promedios porcentuales, que simbolizan el grado de satisfacción laboral, así como el compromiso organizacional de los efectivos que laboran en la DIRINCRI PNP – 2018.

Para finalmente, se ha incluido la discusión, las conclusiones y recomendaciones, así como, las referencias bibliográficas y anexos, considerados necesarios para la presente tesis.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La formación profesional de la Policía Nacional del Perú está orientada a desarrollar una serie de competencias dirigidas a dotar a los efectivos policiales de habilidades, capacidades y destrezas para la ejecución y adaptación a las diversas funciones policiales, de acuerdo con su competencia; en ese contexto, los efectivos policiales designados para prestar servicios en la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú (DIRINCRI PNP), afrontan un proceso adaptativo a las diversas modalidades del servicio policial que exige la Dirección de Investigación Criminal PNP; en cuyo proceso, se promueve la identificación institucional, la adaptabilidad y el compromiso social.

Las modalidades del servicio policial de la Dirección de Investigación Criminal PNP, demanda mayores horas laborales que la de cualquier empleador público, debido a que la DIRINCRI PNP, como órgano técnico, especializado y operativo de la Policía Nacional del Perú, encargada de investigar, denunciar y combatir la delincuencia común, el crimen organizado y otros hechos trascendentales, cumple un rol fundamental, en la consolidación de la pacificación y la seguridad ciudadana, protegiendo la vida y la integridad física de las personas naturales y/o jurídicas; situación que conlleva al investigador policial a una constante dependencia laboral cuya respuesta es la inmediatez y continuidad de su función a fin de lograr la correcta administración de justicia, así como evitar responsabilidades penales a posteriori.

Otra de las características que se observa es que, en las diversas modalidades de servicios expresadas en los puntos precedentes, muchos efectivos policiales no se adecúan al cumplimiento de la labor del sistema de investigación criminal, por cuanto no fueron inicialmente formados y/o perfilados en sus habilidades y destrezas compatibles con la función y misión del investigador policial; lo que conllevaría, a una afectación psicoadaptativa del efectivo, que no les permite el desarrollo de todas las capacidades de su potencial humano.

En cuanto a los horarios laborales irregulares (más de 8 horas diarias), que cumple el investigador policial, repercute en efectos colaterales que dañan el entorno familiar, social y personal del efectivo, situación que generaría una merma en el potencial humano, y por ende, en la producción policial, que se traduce como insatisfacción laboral. Por otra parte, el estilo de mando y comando de los jefes de las diversas unidades y divisiones administrativas y operativas de la DIRINCRI PNP, evidencian un comportamiento desde lo autocrático hasta lo permisivo, que conllevaría a una inestabilidad y frustración que generaría insatisfacción laboral y afectación en la actividad funcional policial del investigador.

Sumado a lo anteriormente expresado, emergen en el contexto laboral, las relaciones interpersonales conflictivas, la falta de compromiso laboral y la identidad con la misión y los fines institucionales de la DRINCRI PNP, que conllevarían al vulneración de los bienes jurídicos protegidos, como son la ética policial, la disciplina policial, el servicio policial y la imagen institucional; por lo que resulta necesario incrementar el nivel de compromiso con la organización por parte de los efectivos de la DIRINCRI PNP.

Con lo referido, el presente proyecto reúne las causalidades necesarias para emprender una investigación dirigida al personal policial que labora en la DIRINCRI PNP, en la temática de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional por haberse identificado que existen indicadores que demuestran que la satisfacción laboral podría estar afectando por la significancia de tareas, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros; así como que el compromiso organizacional con la que cuentan los efectivos de la DIRINCRI PNP, podría estar siendo aquejada por la falta de vocación de servicio, identidad de valores, el clima laboral u otros. Por todo ello, se considera la necesidad de desarrollar esta investigación por ser puntos fundamentales que favorecen a la DIRINCRI PNP, y por ende, a la sociedad peruana actual, quienes son los beneficiados directos de la labor social, moral y ética que cumplen y desarrollan los efectivos que laboran en dicha institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP –Lima, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018?
- ¿Existe relación entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018?
- ¿Existe relación entre satisfacción laboral y normatividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018?

1.3. Justificación del estudio

Justificación teórica

En el plano teórico, la ejecución de la presente investigación es importante por cuanto ha permitido profundizar el estudio de las variables satisfacción laboral y compromiso institucional en los efectivos policiales de la DIRINCRI aportando resultados y conclusiones dentro del marco descriptivo y dimensional de ambas variables.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico existe la necesidad institucional de desarrollar estrategias que incrementen el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de sus colaboradores. La presente investigación tiene evidencia pertinencia aplicativa, ya que sobre la base de los resultados obtenidos se podrán conocer y diseñar programas destinados a incrementar el nivel de satisfacción laboral de los efectivos policiales. Asimismo, es necesario recalcar que la satisfacción laboral tanto como el compromiso dentro de las organizaciones es de suma importancia tanto para el buen manejo interpersonal de sus colaboradores, como para el desempeño eficiente de las organizaciones dentro de cada organización

Justificación metodológica

En el plano metodológico los resultados de la investigación realizada podrán servir para mejorar los niveles de satisfacción personal y el compromiso del personal policial asignado a la Dirección de Investigación Criminal. La investigación propone instrumentos de medición validados por expertos y confiables, puesto que existen investigaciones en las que dichos instrumentos fueron validados y

adaptados a nuestra sociedad. El resultado de esta intervención contribuirá a generar instituciones policiales que desarrollen sus acciones de manera eficaz con altos niveles de compromiso en el servicio.

Justificación social

En el plano social es necesario recalcar que la satisfacción laboral, así como el compromiso dentro de las organizaciones es de suma importancia tanto para el buen manejo interpersonal de sus colaboradores, como para el desempeño eficiente de las organizaciones con relación a sus fines y objetivos institucionales.

Los resultados del trabajo de investigación adquieren relevancia social porque permitirán a mediano plazo mejorar la percepción ciudadana sobre el servicio de la Policía Nacional del Perú de la Dirección de Investigación Criminal.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Demostrar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- Demostrar la relación entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.
- Demostrar la relación entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.
- Demostrar la relación entre satisfacción laboral y normativa, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Guizado (2018) realizó una investigación denominada: “*Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística -DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima*”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los integrantes de la Oficina de Criminalística de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú. La muestra estuvo conformada por 128 efectivos policiales de armas y de servicios de ambos sexos. El enfoque utilizado fue descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal y se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith. Se demuestra que el 54% de los efectivos policiales evaluados presentan nivel promedio de compromiso organizacional en general, en cuanto a las dimensiones del compromiso, evidencia que 48% de la muestra presenta nivel medio del compromiso afectivo que lo liga emocionalmente a la institución, mientras que el 55% evidencia el nivel medio de compromiso de continuidad, demostrando la necesidad de mantenerse en la institución, así como el 46% presenta nivel promedio de compromiso normativo, lo que indica que presentan lealtad y obligación hacia la institución.

Este estudio de referencia mide la segunda variable dentro de la misma población objetivo. Se concluye que el 54% de los efectivos policiales evaluados presentan nivel promedio de compromiso organizacional. Asimismo, en las tres dimensiones se presentan niveles similares de compromiso con la institución. Siendo la importancia de esta investigación, que se analiza los niveles de

compromiso organizacional en una población similar con la misma escala que se utiliza en el presente estudio.

García (2017) realizó una investigación denominada: “*Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017*” cuyo objetivo fue Determinar el nivel de compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una universidad privada. La muestra estuvo conformada por 141 agentes de seguridad encuestados de forma aleatoria. Se utilizó el Cuestionario del Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), de 18 ítems, validada en Perú por Argomedo (2013). Los resultados obtuvieron como resultado que el 38,3% de la población total mantiene un nivel alto de compromiso organizacional, el cual es equivalente a 54 agentes de seguridad; motivo por el cual se establece un programa de intervención, para generar mayores niveles de compromiso organizacional en los colaboradores.

Esta investigación mide la segunda variable dentro de una empresa que presta servicios de vigilancia en una universidad particular utilizando la Escala de Allen y Meyer. Se concluye que solo 38,3% de la población total mantiene un nivel alto de compromiso organizacional. Presentándose la importancia de esta investigación en que, se analiza la variable compromiso organizacional con la misma escala que se utiliza para el presente estudio.

Muñante (2017) realizó una investigación titulada “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017*”. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos de la

unidad especializada de la PNP- Ate, 2017. Los instrumentos de recolección de datos fueron: la Escala de Satisfacción Laboral de Materan (2007) y de compromiso organizacional de Meyer y Allen en su versión adaptada al español por Argomedo (2013). El tipo de investigación fue no experimental transversal, de diseño correlacional. La muestra fue censal conformada de 120 efectivos de la unidad especializada de la Policía Nacional del Perú (PNP), cuyas edades comprenden entre los 26 a 56 años. En relación a los resultados obtenidos se concluyó que existen correlaciones significativas y positivas entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Asimismo, se encontró correlaciones positivas y significativas entre algunos factores de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional.

Este estudio de referencia mide la relación entre ambas variables en una población muy similar a la presente investigación. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos para medir la Satisfacción Laboral (Materan, 2007) y de compromiso organizacional (Meyer y Allen). Siendo la importancia de esta investigación, que plantea una relación entre ambas variables en una población similar encontrándose una relación significativa entre dichas variables. También se demostró que la edad y el tiempo de servicio no establecen diferencias significativas, para dicho estudio.

Guerra (2016) realizó una investigación denominada: “*Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*”, cuyo objetivo general fue: determinar la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. Se

empleó un diseño correlacional de corte transaccional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 90 trabajadores de la DIRTEPOL. Se aplicaron encuestas de satisfacción personal del MINSA y la escala de compromiso organizacional de Meyer, que brindaron información específica sobre ambas variables en sus distintas dimensiones. Los resultados de la investigación de acuerdo a la correlación de Spearman indicaron que existe relación alta positiva entre las variables encontrándose un alto nivel (0.825). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL).

Este estudio de referencia mide la relación entre ambas variables en la DIRTEPOL, utilizando como instrumentos la Escala de Satisfacción Laboral y la Escala de compromiso de Meyer. Siendo la importancia de esta investigación, que se plantea una relación entre ambas variables encontrándose una relación significativa entre ambas.

Alfaro, Leytón, Meza y Sáenz (2012), realizaron la tesis: *“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao.”* El objetivo consistió en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) condición laboral, (b) Género y (c) Tiempo de servicios en cada una de las tres municipalidades además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación de tipo descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC” (Palma,

2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal y/o social, y (d) Beneficios económicos. Entre los principales resultados se encontró que no hay diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que este puede considerarse promedio; además que existen diferencias significativas por condición laboral respecto del nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

En este estudio se evaluó la variable satisfacción personal con base a variables ocupacionales tales como género, tiempo de servicio y condición laboral en tres municipalidades en Lima Metropolitana, no encontrándose diferencias entre ellas, pero si entre los factores analizados. La importancia de esta investigación es que relación a la satisfacción laboral con las variables ocupacionales: (a) condición laboral, (b) Género y (c) Tiempo de servicios y emplea el mismo instrumento para medir la satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Haro (2015) en su investigación titulada: *“La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador”*. El objetivo fue contribuir de manera significativa con el personal policial en todos sus niveles jerárquicos y organizacionales, dentro del territorio nacional ecuatoriano. La investigación se enmarcó en un estudio analítico – descriptivo, con enfoque cuantitativo, en una muestra de 400 efectivos policiales. Para el análisis de la información y los datos recolectados se utilizaron los métodos deductivo, inductivo y estadístico, con el fin de pasar por un proceso de investigación científica. Se aplicaron 2 tipos de encuesta: la de diagnóstico, y la de propuesta de gestión, en

donde se obtuvo una buena cantidad de información relacionada con la incidencia de estas 2 variables, en donde se determinó que si existe una elevada incidencia de la gestión administrativa en las personas, ya que se identificó el malestar existente en torno a esta temática por parte del personal policial, evidenciando la necesidad de implementar inmediatamente nuevas estrategias de gestión organizacional tomándole como piedra angular al talento humano.

En este estudio de referencia internacional se mide la influencia de la gestión administrativa sobre el compromiso organizacional. El estudio demostró la importancia de una adecuada gestión administrativa sobre el compromiso organizacional favoreciendo la implementación de estrategias de gestión dentro de la Policía Nacional de Ecuador. Siendo la importancia de esta investigación que se analiza los factores estructurales e institucionales que influyen sobre el compromiso organizacional.

Espinoza, Molero y Fuster (2015) realizaron el estudio: "*Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el workengagement*". El objetivo fue analizar el papel mediador de la identificación con el grupo y el workengagement dentro del proceso de formación policial de Carabineros de Chile. La muestra estuvo compuesta por 985 participantes y constituye el total nacional de los funcionarios que se incorpora semestralmente a las diferentes reparticiones. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Escala de Identidad Social de Cameron. A nivel descriptivo se demostró que todas las variables incluidas se relacionan entre sí de manera significativa y positiva. A través de un modelo de ecuaciones estructurales se comprobó que tanto el

workengagement como la identificación con el grupo ejercían un papel mediador en la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Este estudio de referencia internacional mide el liderazgo transformacional en relación con la satisfacción laboral en carabineros de Chile. Se concluyó la importancia entre el liderazgo transformacional en relación con la satisfacción laboral. Preexistiendo la importancia de esta investigación, en que se analiza la calidad del liderazgo transformacional en relación con la satisfacción laboral en una población similar.

Hernández (2015) a través de la investigación titulada: *“Incidencias de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios en la Dirección de Inteligencias Preventivas de la Policía de Carabobo”*. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y en la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo. El estudio fue descriptivo de campo, con una población de 40 efectivos policiales, los cuales representan la muestra intencional por ser una población pequeña y estar relacionados directamente con el tema en estudio, el instrumento elegido y construido, fue una encuesta y un cuestionario. Los resultados arrojaron que: el aplicar planes de evaluación del desempeño, se logra un desempeño efectivo en sus puestos de trabajo, se debe identificar a cada individuo a la hora de ser seleccionados según su perfil profesional, y los funcionarios están en la obligación de cumplir con las normas y procedimientos de evaluación de las competencias laborales, por lo que se recomienda proporcionar a la sección de personal una herramienta que permita medir el nivel de eficiencia en la realización de las labores y estimular a los

funcionarios y funcionarias a superar sus insuficiencias, a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades y de sus puntos débiles.

Este estudio determina la incidencia de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y en la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo. Se concluyó que la aplicación de planes de evaluación del desempeño logra un desempeño efectivo dentro de la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo. Siendo la importancia de esta investigación, es que analiza la importancia de la evaluación de desempeño sobre el rendimiento laboral en una población similar a la presente investigación.

Figuroa (2014) ejecutó una investigación denominada: *“Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: El caso de la policía de Puerto Rico”*. En esta investigación de tipo descriptivo se analizan los factores y condiciones del ámbito laboral y también las actitudes vitales ajenas a su actividad profesional. Se construyeron indicadores de satisfacción basados en las opiniones de los policías respecto a diferentes dimensiones como: condiciones de trabajo, comunicación entre niveles de jerarquía y relaciones personales. A continuación, se analizaron los condicionantes personales que influyen en la satisfacción laboral y otras variables de índole demográficos. El resultado del estudio es un punto de partida para el estudio de la evolución de la satisfacción laboral de los policías a fin de poder establecer políticas de mejoras dentro de la institución.

Este estudio de referencia internacional se mide la primera variable en relación a indicadores de satisfacción basados en las opiniones de los policías. El

estudio fue un punto de partida para el establecimiento de estrategias institucionales para el fortalecimiento de la institución policial en Puerto Rico.

La importancia de esta investigación es construye indicadores de satisfacción laboral analizando factores y condicionantes personales en una población similar sobre ambas variables en una población similar

Manfredi (2004) realizó una investigación denominada: *“Influencia de la percepción de apoyo organizacional, satisfacción laboral, jerarquía, edad, antigüedad y nivel de instrucción sobre el compromiso organizacional en funcionarias de la policía municipal de Caracas”*, cuyo objetivo fue determinar la correlación de las variables de estudio. Para tal fin se empleó la escala de apoyo organizacional percibido, satisfacción y compromiso organizacional. El diseño de investigación fue post facto en una muestra de 210 funcionarias de cuerpos de seguridad del distrito capital cuyas edades estuvieron comprendidas entre 18 y 54 años. Los resultados demostraron un mayor nivel de compromiso en la dimensión afectiva por sobre las dimensiones normativas y de permanencia.

Este estudio de referencia internacional se mide la influencia de la percepción de apoyo organizacional, satisfacción laboral, jerarquía, edad, antigüedad y nivel de instrucción sobre el compromiso organizacional en funcionarias de la policía municipal en Venezuela Se concluyó que existe un mayor nivel de compromiso afectivo en relación a los años de permanencia en la institución policial. Presentado la importancia de esta investigación en que se analiza los factores que influyen sobre ambas variables en una población similar.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Satisfacción laboral

Boada y Tous (1993) señalan que la satisfacción laboral, se entiende como el factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. Asimismo, podemos afirmar que su definición no es unívoca y su descripción se ha convertido en complicada por cuanto ningún modelo ha podido explicarla en forma adecuada. Por ello, la satisfacción laboral es considerada un constructo importante en la psicología organizacional y el trabajo por el papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo organizacional como también individual.

Robbins y Judge, (2009) definen a la satisfacción laboral como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características.

En conclusión, la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud se encuentra fundamentada en relación con las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado de identificación con una organización en particular, con sus metas, deseando mantenerse como parte de ella. Asimismo, de acuerdo con Pintado (2011), la satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral.

2.2.2. Satisfacción laboral en el tiempo

Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012), señalan que el tema de la satisfacción laboral ha sido abordado desde la perspectiva organizacional, en sus inicios se destacaron tres enfoques para describir sus causas, estructuras y consecuencias: (a) el enfoque del juicio cognitivo, basado en teorías como la teoría de la discrepancia y la teoría del ajuste del trabajo; (b) el enfoque de las influencias sociales, que afectan la percepción del trabajador y por consiguiente sus actitudes hacia el trabajo; y, (c) el enfoque de la disposición personal, que singulariza y privilegia el papel de la personalidad y la disposición de las personas a disfrutar más o disfrutar menos en idénticos eventos.

2.2.3. Determinación de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un campo cada vez más explorado por quienes están relacionados con la actividad de gestión del potencial humano, ya que resulta un buen indicador y a la vez un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones (Palma, 2006). Investigaciones realizadas indican que existen muchos factores que determinan la satisfacción en el trabajo, entre ellos podemos citar a Elton Mayo (citado en Palma, 2006) su investigación hizo referencia al estudio de factores como el descanso y la luz para optimizar la productividad, se percató que estos aspectos se relacionaban significativamente, e identificó una asociación entre productividad, actitudes y relaciones interpersonales. Mayo fue uno de los primeros en aplicar un método científico en sus estudios con las personas y el ambiente de trabajo.

2.2.4. Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral.

a. Teoría de higiene – motivacional

Esta teoría señala que la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de factores higiénicos o preventivos y de factores estrictamente motivacionales. Los factores higiénicos son las características del contexto en el trabajo, que pueden desmotivar cuando no está presente, no aumentan la satisfacción, pero causan insatisfacción. Aspectos como las condiciones de trabajo y comodidad, políticas de empresa, las relaciones interpersonales, el salario, estabilidad en el cargo se consideran como factores higiénicos o preventivos.

A partir de esta teoría, Días (2015) señala que, una vez cubiertos los factores higiénicos, la satisfacción laboral surge como consecuencia de la existencia de los factores motivacionales, los cuales promueven el compromiso, una actitud positiva ante el trabajo, la adhesión a los objetivos, el buen desempeño, la optimización y el cuidado de los recursos, una menor rotación, la adaptación a los cambios, la empatía, entre otros beneficios, puesto que el trabajador se sentirá a gusto y, en lugar de querer buscar otro empleo, dará lo mejor de sí, no solo para poder quedarse, sino por estar identificado con la empresa.

b. Teoría de la discrepancia

Esta teoría fue planteada por Locke (1984; como se citó en Palma, 2006) quien sostiene que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales de mayor importancia y que deben ser congruentes con las necesidades. En consecuencia, la satisfacción es derivada de la autoevaluación del trabajador contrastando sus necesidades y valores con la percepción ofrecida por el medio ambiente en sus

diferentes aspectos. Asimismo, la descripción de los aspectos del trabajo y el valor que se les atribuye son elementos fundamentales que determinan los criterios de satisfacción. En el contexto de las organizaciones laborales se puede señalar que la satisfacción laboral como el producto de una relación entre las expectativas del trabajador y lo que realmente obtiene, entendiendo que mientras menor sea la diferencia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor será su satisfacción.

c. Teoría de los eventos situacionales

Plantea que la satisfacción laboral está determinada por dos factores: las características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales, entre las cuales destacan: la evaluación previa del puesto, la estabilidad o permanencia en el puesto, el costo o dificultad para cambiar de trabajo, la capacidad de control de respuestas emocionales, entre otras. De tal modo, dichos eventos son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, pudiendo estos ser positivos o negativos.

d. Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de las funciones cumplidas dentro de la organización, es más probable que realice un buen trabajo y por consiguiente, sea percibido de manera satisfactoria por el empleador.

e. Teoría de la satisfacción por facetas

Sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto.

2.2.5. Filosofía de la identidad y vocación profesional policial.

En términos filosóficos, las personas que cumplen un rol profesional en beneficio de la sociedad expresan un proceso de autorrealización sobre la base de cuan identificados se sienten con las funciones que cumplen en sus organizaciones laborales. Los dos factores cruciales, en términos éticos y deontológicos, en el logro de la identidad y de la vocación profesional son:

- a. Experimentar distintas crisis en la elección de alternativas vitales; ello indica que el postulante antes de escoger una profesión, analiza las opciones existentes.
- b. Llegar, finalmente a un compromiso, una inversión de sí mismo en esa elección, lo que implica la idoneidad de la opción adoptada respecto a su naturaleza y características individuales.

2.2.6. Bases legales.

Según la Ley de la Policía Nacional del Perú, Decreto Legislativo N° 1148, Artículo 4 de la Función policial, que se enmarca dentro del ejercicio del poder de policía del Estado, que la Policía Nacional del Perú cumple en su condición de fuerza pública, para velar por la protección, seguridad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, el normal desarrollo de las actividades de la población y prestar apoyo a las demás instituciones del Estado, en el ámbito de sus competencias y funciones. El ejercicio de la función policial requiere conocimientos especializados, los cuales son adquiridos a través de la formación profesional. El profesional policial recibe una formación académica integral, de nivel universitario para Oficiales y de nivel técnico para Suboficiales, que les permite su

buen desempeño profesional y desarrollo cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos humanos, la ética, el liderazgo y el servicio público.

2.2.7. Compromiso organizacional

El concepto de compromiso organizacional ha generado diversas investigaciones en la medida de que las empresas buscan fortalecer en los trabajadores y empleados el sentido del compromiso. En la actualidad las empresas brindan importancia al capital humano y a la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores.

Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como una condición psicológica que establece el vínculo que tiene el individuo con la organización, dicha razón permitirá al empleador la elección de mantenerse o dejar la organización. Dichos autores propusieron una división de compromiso organizacional que cuenta con tres partes: deseo (compromiso afectivo), necesidad (compromiso de continuidad) y obligación por mantener el trabajo (compromiso normativo).

Robbins (2009) determinó que el concepto de compromiso organizacional como el nivel en que los trabajadores se vinculan con su lugar de trabajo, en lo cual reconoce los objetivos laborales y el deseo de permanecer en la organización.

2.2.8. Modelos de compromiso organizacional

a. Modelo de antecedentes de compromiso organizacional

El modelo de antecedentes del compromiso organizacional (Luthans, F.; Baack, D.; Taylor, I., 1987). presenta como variables causales las relaciones:

persona - organización, relaciones organizacionales y adaptación personal - organizacional. En el sector salud se encontró que este modelo es afectado por cuatro determinantes: oportunidad, satisfacción en el trabajo, intención de permanecer y entrenamiento. Es decir, cuanto mayor sea la oportunidad en el trabajo, satisfacción y entrenamiento, mayores serán las posibilidades de estos profesionales de permanecer en la institución y, como consecuencia, será reducida su rotación en los servicios hospitalarios.

b. Modelo de enfoque afectivo (Mowday, R. Steers, R.; Porter, I., 1979)

Este modelo considera al compromiso en primer lugar como una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y de la profesión, en segundo lugar, como la buena voluntad para ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y de la profesión y finalmente un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización y de la profesión.

c. Modelo unidimensional (Dunham, Grube y Castañeda, 1994)

En este modelo se divide el compromiso en actitudinal y conductual. El comportamiento actitudinal, se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización” (Monday, Porter y Steers, 1982. Por otra parte, Salancik y Pfeffer (1978) plantearon el compromiso organizacional como la fuerza de identificación del individuo con su organización. Los estudios realizados bajo el enfoque del campo actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, destacando los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

d. Modelo teórico del comportamiento organizacional (Meyer y Allen)

Este modelo sustenta la determinación de tres componentes teóricos afectivo, normativo y de continuidad, ya que la conexión de los trabajadores con su organización, se puede medir por niveles entre estos tres. Por lo tanto, esta diferenciación permite comprender el nexo entre los trabajadores con su lugar de trabajo, estimando los tres componentes del compromiso en conjunto. Meyer y Allen indican que el compromiso afectivo es el lazo sentimental del trabajador, para reconocerse y comprometerse con la organización (1991). Esta afirmación confirma que, si los trabajadores continúan siendo parte de sus organizaciones, es porque así ellos lo desean.

Según los autores el compromiso de continuidad se refiere: “al sentido común de la inversión en el esfuerzo al retirarse del centro de trabajo” (Meyer y Allen, 1991). En conclusión, se afirma que los empleados que permanecen en sus trabajos de manera continua tienen como principal vínculo de relación a la necesidad basada en los costos y gastos que implicaría dejarla. Y, el componente normativo, como dimensión del compromiso organizacional, se basa en la apreciación del trabajador hacia un firme afecto de deber y responsabilidad de continuar en la organización.

En relación a la edad, el componente afectivo y de continuidad tiene niveles más altos, porque a medida que los colaboradores tienen más años se estima la disminución de toda posibilidad de trabajo y también el incremento del costo al renunciar a la organización. Por otra parte, los colaboradores de mayor edad tienden a comprometerse con la organización sentimentalmente a medida que gozan de mejores posiciones y establecen a través del tiempo mayor identificación con lo que realizan (Meyer y Allen, 1991).

2.2.9. Satisfacción laboral y compromiso organizacional

La relación entre ambas variables de acuerdo a la teoría del intercambio social permite afirmar que la interacción social posee un costo, pretendiendo conseguir una mejor relación con uno mismo; es decir que el intercambio consta de un trueque o la reciprocidad a través del mecanismo de negociación (dar y recibir). Al interactuar consigo mismo que consiste en recompensas y sanciones, la reacción de cada persona ante el otro será consecuente con la retribución que cada quien recibirá. Dicho lo anterior, la recompensa oportuna que tendremos dependerá de lo que hacemos y lo que formamos. (Alexander, 2000).

Así mismo, el costo es fundamental para el intercambio, ya que al ejecutar una actividad genera ciertos gastos. (Alexander, 2000). Por ende, la interacción corresponde a un intercambio de recompensas, es decir con mayor frecuencia se premie una actividad, y mayor sea la recompensa, la acción se repetirá con mayor frecuencia (Alexander, 2000).

En conclusión, mientras más semejanzas se encuentren entre dos acciones acerca del grado de materialidad y particularización, mejor se producirá el intercambio. La teoría de intercambio social resalta lo apropiado que debe haber entre los recursos intercambiados, establecen la manera de normalización que inducen a los individuos a alcanzar una conducta favorable para cada situación (Díaz y Quijada, 2005).

2.3. Definición de términos básicos

Comisarías: Espacio donde la Policía Nacional ejerce sus funciones y lleva a cabo la prestación del servicio a la comunidad, podremos encontrar en cada capital de provincia de acuerdo a la estructura organizativa de la institución.

Compromiso organizacional: Es el Grado en que los empleados se identifican con la organización referida a la condición psicológica que determina la relación del trabajador con la empresa y que posee consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización (Allen y Meyer, 1990)

Compromiso afectivo: Es el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma (Allen y Meyer, 1990)

Compromiso continuo: El compromiso continuo es la disposición para estar comprometido en líneas consistentes de actividad". Este enfoque es considerado también como programático y no actitudinal (Allen y Meyer, 1990).

Compromiso normativo: Es la totalidad de presiones normativas internalizadas para trabajar de acuerdo con los objetivos e intereses organizacionales (Allen y Meyer, 1990).

Desempeño: Evaluación de medida de la eficacia de un empleado, técnico o funcionario para realizar las labores que le corresponden en relación con los objetivos pertinentes. (Stoner y Freeman, 1995).

Dirección de investigación criminal (DIRINCRI): Es el Órgano técnico, Especializado y Operativo de la Policía Nacional del Perú, encargada de investigar,

denunciar y combatir la delincuencia común, el crimen Organizado y otros hechos trascendentales vinculados a la comisión de delitos.

Identidad: El sentido de pertenencia de los empleados para con la organización. (Litwin y Stringer ,1968).

Motivación: La motivación refleja el deseo de la persona humana de llenar ciertas necesidades. (Dessler, 1994).

Policía Nacional del Perú: La Policía Nacional del Perú cumple en su condición de fuerza pública de velar por la protección, seguridad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, el normal desarrollo de las actividades de la población y prestar apoyo a las demás instituciones del Estado, en el ámbito de sus competencias y funciones. (Ley de la Policía Nacional del Perú).

Satisfacción laboral: Factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo (Boada y Tons, 1993).

III. MÉTODOS y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.

H2: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.

H3: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la normativa, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

- Satisfacción laboral

Factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo (Boada y Tons, 1993).

- Compromiso organizacional

Referido a aquel grado en que los empleados se identifican con la organización referida a la condición psicológica que determina la relación del trabajador con dicha organización (Allen y Meyer, 1990).

3.2.2. Definición operacional

- Satisfacción laboral

Este Puntaje es obtenido a través de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, que mide cuatro componentes como son: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

- Compromiso organizacional

Este puntaje es obtenido con la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems
Variable 1 Satisfacción laboral	Significancia de tareas	Valores personales/sociales Experiencia laboral Creencia laboral Sensibilización laboral	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26.
	Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo Horario de trabajo Relaciones ascendentes. Reconocimiento	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.
	Reconocimiento personal y/o social.	Relaciones Interpersonales Reconocimiento Trato al personal Motivación laboral	6, 11, 13, 19, 24.
	Beneficios económicos	Actitud salarial Necesidades personales Incentivos	2, 5, 9, 10, 16
Variable 2 Compromiso organizacional	Afectividad	Condición laboral Compromiso laboral Reconocimiento laboral Clima Laboral	6, 9, 12, 14, 15, 18
	Continuidad	Identidad Valores Motivación laboral Vocación de servicio	1, 3, 4, 5, 16, 17 2, 7, 8, 10, 11, 13
	Normativo	Satisfacción laboral Necesidades	

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación

La investigación corresponde a un estudio de tipo básico; puesto que tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. La investigación también es aplicada, porque tiene como objetivo resolver un problema determinado o planteamiento específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

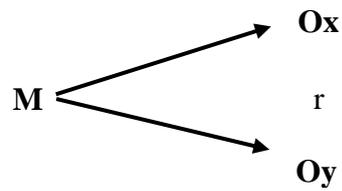
Nivel de investigación

El nivel de investigación de la investigación está referido al grado de profundidad con que se va a analizar el fenómeno. En esta investigación el nivel es descriptivo correlacional, ya que el propósito es averiguar si existe correlación entre dos variables o factores y establecer el nivel de significatividad entre ambas (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación empleado ha sido el no experimental de corte transversal; puesto que el carácter transversal corresponde a un estudio que utiliza un solo momento de análisis sobre el objeto investigado (Plutchik, 1994). Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Kerlinger (2003) expresa que la investigación no experimental también es conocida como ex post facto porque el investigador no tiene control sobre las variables porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables.

El diagrama de un estudio correlacional es el siguiente:



En el esquema:

M	=	Muestra de Investigación
Ox, Oy=		Observación de las variables
Ox	=	Satisfacción laboral
Oy	=	Compromiso organizacional
R	=	Relaciones entre variables

3.5. Población y muestra de estudio

Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(p.114).

En el presente proceso de investigación la población de estudio estuvo constituida por 2188 efectivos policiales de la DIRINCRI PNP.

Muestra

El muestreo no probabilístico por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados al azar por la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

El muestreo aleatorio simple es una técnica de muestreo donde todos los elementos que forman el universo definidos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra general se utilizó la fórmula estadística de proporciones de una población finita. La cual arrojó como resultado ciento cincuenta y cuatro (154) efectivos policiales de la DIRINCRI PNP.

Esquema muestral

$$n_0 = \frac{N \cdot Z^2 pq}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 pq}$$
$$n_0 = \frac{(2188)(2.58)^2 (0.1)(0.1)}{(2188 - 1) \cdot (0.01)^2 + (3.84)^2 (0.01)(0.01)}$$
$$n_0 = \frac{(2188)(6.65) (0.01)}{(2187) \cdot (0.0025) + (3.84)(0.25)}$$
$$n_0 = \frac{(988.68)}{(6.42)} = 154.$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- Z = 2.58 (Factor probabilístico, nivel de confianza)
- p = 0.01 (Varianza de la proporción 1)
- q = 1- p = 0.1 (Varianza de la proporción 2)
- e = 0.01 (error permitido máximo)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En el presente estudio se emplearon las siguientes técnicas:

- Observación.
- Entrevista.
- Encuesta (pruebas psicométricas).
- Seminario de sensibilización en el campo de la psicología.

Se emplearon en la investigación las siguientes pruebas:

- La Escala de Satisfacción Laboral de Palma.
- La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación el recojo de información se realizó con la aplicación de técnicas psicométricas, que conforme lo sostienen Nunally y Berenstein (2005, p. 143), es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems organizados, concebidos para provocar en el individuo reacciones registrables.

En la investigación realizada se utilizaron los siguientes Instrumentos:

Escala de Satisfacción Laboral

Autor: Sonia Palma Carrillo

Finalidad: se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendido en su versión original de 36 ítems, tanto positivos como negativos, agrupados por análisis factorial que exploran la variable satisfacción laboral que permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, en términos de cuan

agradable o desagradable le resulta al trabajador la actividad laboral que viene realizando.

Forma de aplicación: Se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas de 17 años en adelante.

Duración: Tiene una duración de 15 minutos aproximadamente.

Dimensiones: La prueba tiene las siguientes dimensiones:

- **Significación en la tarea** (consta de los ítems, 4, 7,13, 18, 21, 22, 26).
- **Condiciones de trabajo** (consta de los ítems 1, 8, 12, 15, 17,20, 23).
- **Reconocimiento personal y/o social** (consta de los ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25)
- **Beneficios económicos** (consta de los ítems 2, 5, 9, 16, 24)

Tipo de instrumento: Es una escala tipo Likert que consta de 27 ítems con opción de respuesta muy satisfecho (MS), satisfecho (S), promedio (P), insatisfecho (I), muy insatisfecho (MI), organizado por dimensiones.

Forma de calificación: Cada pregunta posee un valor de 1 a 5. Se otorga 5 puntos, cuando la respuesta es muy satisfecho, 4 puntos, cuando la respuesta es satisfecho, 3 puntos, cuando la respuesta es promedio, 2 puntos, cuando la respuesta es indeciso y 1 punto cuando la respuesta es muy insatisfecho, en las preguntas, 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 27. Además se puntúa de la misma forma a la inversa en los ítems restantes (2, 5, 6, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 24).

Validez y confiabilidad: La escala fue baremada en Chiclayo por Idrogo (2008) con una población de la Sociedad de Beneficencia Pública de Chiclayo. Para hallar

la validez de contenido fue sometida a criterio de jueces obteniendo un puntaje de 0.794. Para hallar la validez de validez de constructo se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores (Spearman Brown) Se obtuvo una confiabilidad alta para la escala mediante del método de consistencia interna, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach alcanzando un valor de 0.911.

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Autores: John Meyer y Natalie Allen **Objetivos:** Conocer el tipo y nivel de compromiso organizacional

Finalidad: Adaptación y Validación: César Figueroa Rodríguez (Perú, 2016)
Administración: Individual o colectiva, mayor de 17 años **Tiempo de aplicación:** 15 a 20 minutos.

Forma de aplicación: Se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas de 17 años en adelante.

Duración: Tiene una duración de 15 minutos aproximadamente.

Dimensiones: El instrumento consta de 3 componentes:

- **Componente afectivo.** Mide la identificación y el involucramiento hacia la organización, cuenta con 6 ítems.
- **Componente de continuidad.** Mide el segundo mide el componente de continuidad, mostrando la percepción y la inversión de los trabajadores, conformando 6 ítems.
- **Componente Normativo.** Mide la normatividad mide la lealtad y la obligación para la cual tiene 6 ítems.

En total la prueba tiene un total de 18 reactivos que tienen como finalidad medir conocer el rango del compromiso Organizacional.

Forma de calificación: El instrumento consta de 7 criterios de respuestas: Totalmente de acuerdo, totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, totalmente de acuerdo. Para la calificación de la escala se obtendrá mediante la suma de cada respuesta, teniendo en cuenta la existencia de ítems inversos, las cuales es necesario invertirlos: 1, 3, 10, 14,15 y 18.

Validez y confiabilidad: Meyer, Allen y Smith en 1993 validaron la prueba mediante análisis factorial obteniendo valores para tres factores de 0.972 La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77. Figueroa (2016) en el Perú validó la prueba en una muestra de 508 trabajadores.

Los resultados obtenidos nos muestran que en la validez de constructo evidencian correlación significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso: afectivo, continuidad y normativo. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de .806 y para los factores afectivo es .748, continuidad .746 y normativo .704 muy bueno para la escala general y presenta un nivel aceptable para los factores.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos del presente trabajo se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se elaboró una base de datos.
- Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23
- Se elaboraron tablas y gráficas respectivas para la interpretación de resultados.

3.8. Aspectos éticos:

“Asociación de Psicólogos de América”

Se consideró los principios éticos establecidos por la APA que norman la investigación científica, teniendo presente la protección a las personas de todo daño respetando sus derechos fundamentales, velando por el bienestar de todo participante en las investigaciones, tratando con justicia a todos los participantes, debiendo actuar el investigador con los principios éticos, axiológicos y deontológicos conforme al código de ética profesional del Psicólogo Peruano.

Se observó la confidencialidad de los datos recogidos con los instrumentos de medición utilizados, y que deben ser explicadas a los participantes; tomándose como referencia algunos principios del informe Belmont presentado por el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos (1979) a favor de los sujetos, el mismo que toma referencia a los principios éticos de la APA, que norman las investigaciones científicas siendo las siguientes:

- Principio de beneficencia. Es un principio primordial de la investigación, en este se testifica: “Por encima de todo, no hacer daño”; ningún participante de esta investigación será expuesto a situaciones o experiencias que den por resultados daños graves o permanentes, tal es así, que no sólo se tendrá en cuenta el daño físico sino también el psicológico.
- Principio de respeto a la dignidad humana. Comprende el derecho del participante a la autodeterminación y a un conocimiento irrestricto de la información. Es decir, los participantes deben tener libre aceptación o participación voluntaria, conocerán detalladamente la naturaleza de la

investigación, los procedimientos que se utilizarán para obtener la información y los derechos que gozan.

- Principio de justicia. Los participantes recibirán un trato justo, así mismo tendrán derecho a su privacidad a través del anonimato y el consentimiento informado.

“Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú”

Las consideraciones de los aspectos deontológicos y el Código de Ética del Psicólogo Peruano, en el marco normativo que obliga a la Psicología en promover el desarrollo de la calidad de la persona, reconociendo la dignidad, autonomía e integridad de las personas.

- La dignidad moral por lo tanto obliga al psicólogo a tratar a las personas con empatía, lealtad, diligencia, compasión y responsabilidad.
- La autonomía obliga al psicólogo a solicitar el consentimiento informado y respetar la decisión en concordancia con sus valores personales y culturales, aspectos que se tuvo presente en todo el proceso de la investigación realizada, teniendo en consideración que el comportamiento organizacional es una rama de la ética, que es creciente por lo que en la práctica profesional se consideró:
 - Autenticidad: todos los planteamientos, procedimientos y resultados que se obtenga en el presente estudio, serán elaboración propia del autor, y se evitará copia o plagio haciendo citas de los autores.

- Fidelidad: El presente estudio se desarrollará teniendo minucioso cuidado en dar cumplimiento al pie de la letra todas las directivas y disposiciones normativas establecidas por la Universidad.
- Confidencialidad: Llevada a cabo la presente investigación, se asegurará mantener confidencialidad de los datos personales de cada participante, quienes colaboran darán su opinión de manera voluntaria. Para ello, en este trabajo no se proporciona información al respecto.
- Confidencialidad de la información: En el procesamiento de los resultados, se mantuvo la confidencialidad de los mismos en cuanto al personal, negociados y departamentos incluidos en la investigación.
- Autorización: Los términos para la recolección de información y procesamiento de datos serán tratados con el conocimiento y la autorización del jefe de la dependencia pertinente.

“Artículo del Código de Ética para la investigación del investigador de la
Universidad Privada TELESUP”

La necesidad de resguardar la conducta personal y colectiva institucional para la búsqueda de la verdad, la integridad, la honra y la dignidad, implica el compromiso ético asumido, tanto por la adopción de los valores institucionales como por lo establecido en este Código.

- El/la investigadora(a) estudiante, docente o administrativo(a) de la Universidad Privada TELESUP, deberá asumir lo establecido en este Código para que su comportamiento personal armonice con los valores

institucionales en el cumplimiento de sus funciones y/o actividades investigativas.

- Asimismo, la Universidad Privada TELESUP asume el reto de contar con docentes investigadores y profesionales investigadores externos, con Conducta Responsable en la DINA.

- **Artículo 3° Sobre los niveles de Investigación**

La investigación en la Universidad Privada TELESUP se realiza en dos niveles:

- **Investigación formativa.** - Es aquella investigación que se realiza en la Universidad Privada TELESUP, en calidad de estudiante como son ensayo, monografía, proyecto de investigación y en situaciones de egresado trabajo de investigación (artículo científico) y tesis.
 - **Investigación matricial.** - Es aquella investigación realizada por un profesional docente investigador de la Universidad Privada TELESUP o externo.
- La investigación matricial se caracteriza fundamentalmente porque sus resultados generan aportes relevantes e inéditos a su determinada área de estudio. Se podrán nominar así los proyectos presentados a FINCYT, artículos publicados en revistas indicadas y tesis de post-grado.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadísticos descriptivos

Tabla 1. Satisfacción laboral en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima – 2018

Nivel	N	%
Alto	39	25.32
Medio	68	44,15
Baja	47	30.51
Total	154	100

Fuente: Elaboración Propia

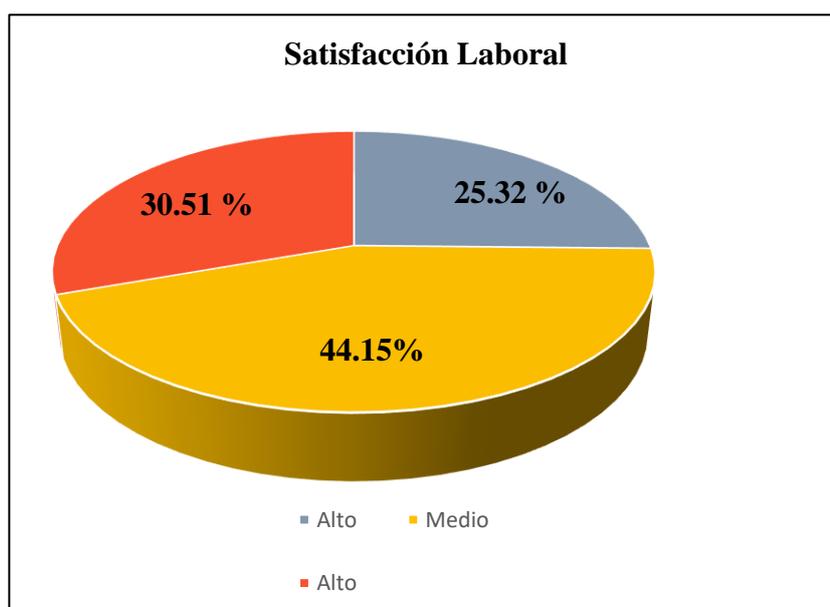


Gráfico 1. Satisfacción laboral en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima – 2018

Se observa en la tabla 1. y la figura 1. que el porcentaje de la satisfacción laboral se encuentra dentro del promedio (44.15%) y en un segundo lugar se encuentra en el nivel bajo (30.51%) y un porcentaje (25.32%) cuenta con un alto nivel de satisfacción laboral.

Tabla 2 . Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018

Nivel	n	%
Alto	37	24.02
Medio	73	47.40
Bajo	44	28.57
Total	154	100 %

Fuente: Elaboración Propia

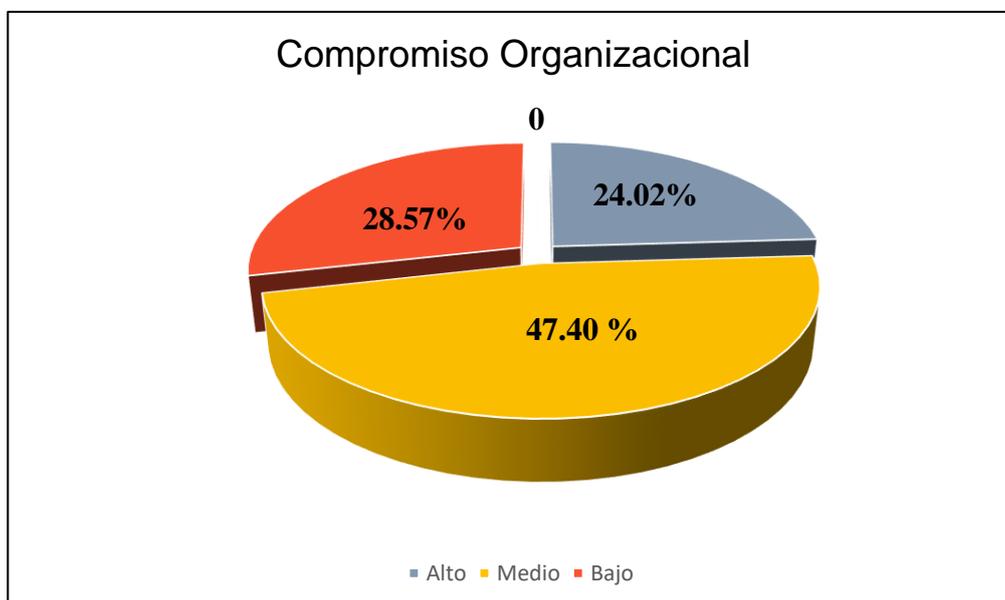


Gráfico 2. Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018

Se observa en la tabla 2 y la figura 2 que el porcentaje de compromiso organizacional se encuentra dentro del promedio (47.40%) y en un segundo lugar se encuentra en el nivel bajo (28.57%) y solo un pequeño porcentaje (24.02%) se encuentra en un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 3 . Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018

Satisfacción laboral			
Bajo	Medio	Alto	Total
39	68	47	154
30.51	44.15	25.32	100%.

Compromiso organizacional			
Bajo	Medio	Alto	Total
37	73	44	154
28.57 %	47.40%	24.02%	100 %

Fuente: Elaboración Propia

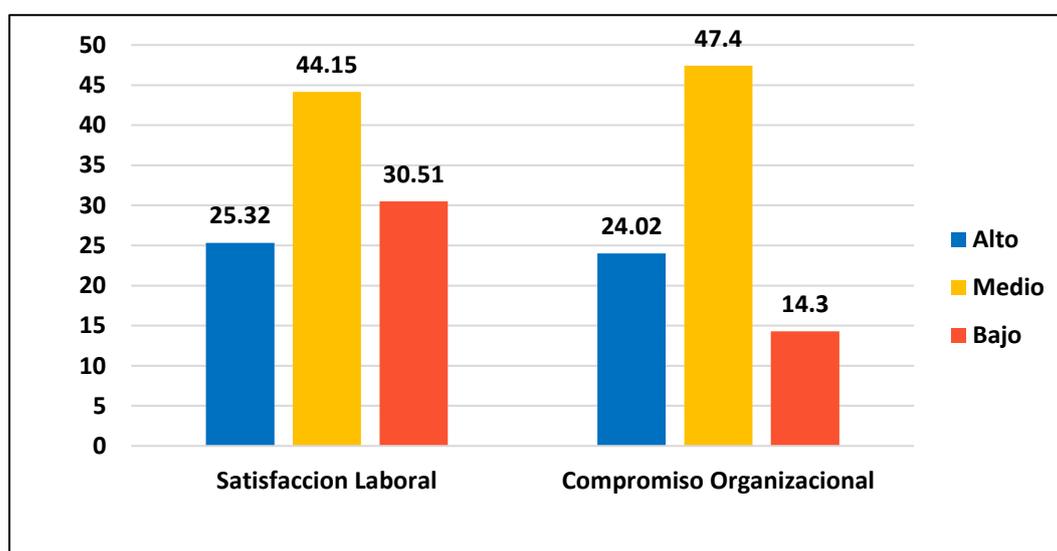


Grafico 3 . Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI; Lima 2018

Como se observa en la tabla 3 y figura 3; los efectivos policiales presentan una satisfacción laboral alta en un 25.32 % en relación al 24.02 % de compromiso organizacional. Por otra parte, la mayor parte de los efectivos se encuentran en un nivel de satisfacción laboral promedio (44.15 %) en relación al 47.4% de compromiso organizacional. Asimismo, en un nivel de satisfacción laboral baja se encuentra un 30.51% de los efectivos policiales, en relación al 14.3 % que presentan un bajo nivel de compromiso organizacional.

4.2. Prueba de normalidad

Se empleó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de satisfacción laboral y sus factores y compromiso organizacional y sus componentes.

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional

	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Satisfacción Laboral	0,356	,000
Significancia de tareas	0,369	,000
Condiciones de Trabajo	0,243	,000
Reconocimiento Personal y/o Social	0,250	,000
Beneficios Económicos	0,308	,000
Compromiso organizacional	0,344	,000
Dimensiones		
Afectiva	0,401	,000
Continuidad	0,344	,000
Normativa	0,338	,000

En la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se pudo comprobar que ambas variables no tienen una distribución normal, la variable de satisfacción por lo tanto se empleó los estadísticos no paramétricos ($p < 0.05$).

4.3. Estadística inferencial de relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Tabla 5. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

	Compromiso organizacional Total	
	gl	Sig.
Satisfacción laboral	154	,078
Total		

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

Regla de decisión: Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.78 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI

Tabla 6. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional afectivo

	Compromiso organizacional Afectivo	
	gl	Sig.
Satisfacción laboral	154	,071

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 indica que existe una alta relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis. Se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI.

Tabla 7. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional Continuidad

	Compromiso organizacional Continuidad	
	gl	Sig.
Satisfacción laboral	154	,079

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.79 indica que existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dimensión continuidad siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional, dimensión continuidad en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP.

Tabla 8. Relación entre satisfacción y compromiso organizacional Normativo

	Compromiso organizacional Normativo	
	gl	Sig.
Satisfacción laboral	154	,080

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.80 indica que existe una alta relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional, dimensión normatividad en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se analizan los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP. Dentro del análisis de las dos variables de estudio, los resultados de la investigación coinciden con la teoría que señalan que la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso de los efectivos policiales que laboran en dicha institución.

En el presente estudio se encontró un coeficiente de correlación($r=0.78$). de Spearman de 0.825 que indica que existe relación positiva y alta entre dichas variables, siendo un nivel de correlación alta y significativa rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis general, concluyéndose que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP. Los resultados de la investigación guardan relación con los estudios de Muñante (2017) en una población similar en Ate-Vitarte, evidenciando la relación positiva entre ambas variables indicando que a mayor satisfacción laboral mayor será el compromiso organizacional de los efectivos policiales.

Por otra parte, la satisfacción laboral depende de factores intrínsecos y extrínsecos, como las necesidades personales o las expectativas de los efectivos policiales respecto a su institución la DIRINCRI PNP, los que son variables pudiendo cambiar a lo largo de la vida laboral.

Asimismo, los hallazgos referidos afirman la importancia del compromiso organizacional como una importante variable administrativa coincidiendo con Guizado (2018), quien afirma que el compromiso organizacional es de gran importancia dentro de la eficiencia de los efectivos policiales. Los resultados en la

variable compromiso organizacional guardan relación con los resultados que realizó en una investigación.

El compromiso organizacional consta de tres tipos de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo, cada uno de ellos con un efecto diferente en las conductas y actitudes de los empleados; siendo que, dichas dimensiones tienen correlaciones importantes con otras variables administrativas como en el caso de la satisfacción, demostrado en la presente investigación realizada en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.

Con relación a la primera hipótesis de acuerdo con los resultados respecto a la dimensión de compromiso afectivo, el resultado del coeficiente de Spearman($r=0.71$), indicando que existe relación alta y positiva entre las variables, rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; concluyendo que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión afectiva del compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.

Con relación a la segunda hipótesis de acuerdo con los resultados respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional afectivo el resultado del coeficiente de Spearman ($r=0.79$), indicando que existe relación negativa entre las variables, rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; concluyendo que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión Continuidad dentro del Compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI PNP, 2018.

Con relación a la tercera hipótesis de acuerdo con los resultados respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional afectivo el resultado

del coeficiente de Spearman ($r=80$), indicando que existe relación negativa entre las variables, rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; concluyendo que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión normatividad dentro del compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI, 2018.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.78, demostró una alta asociación entre las variables.
2. Se demostró que, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP Lima, 2018; siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71, demostrando una alta asociación entre las variables.
3. Se demostró que, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.79, que demostró una alta asociación entre las variables.
4. Se demostró que, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.80, demostró una alta asociación entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, la Oficina de Planes y Programas del Estado Mayor de la DIRINCRI PNP, proyectar dentro de su Plan Anual, acciones sociales preventivas que fomenten la satisfacción laboral y el compromiso de los efectivos de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018.
2. Se establezcan dentro de las proyecciones preventivas de la DIRINCRI PNP, la capacitación de los efectivos policiales, referente a las necesidades reales sobre la afectividad y con perfiles de desarrollo de capacidades para mejorar este aspecto en la entidad.
3. Establecer una adecuada planificación que proyecte una segunda capacitación orientada al compromiso de continuidad para mejorar resultados y metas.
4. Que la Inspectoría General de la PNP, una vez aprobada el Plan Anual de Capacitación de la entidad (DIRINCRI PNP), se encargue de evaluar y monitorear mediante indicadores de resultado en cumplimiento del compromiso de normatividad, para el logro de objetivos y metas de la entidad.
5. Que la ESINCRI DIRINCRI PNP, a través de sus aulas, establezca un adecuado sistema de evaluación y seguimiento que permita obtener resultados tangibles de la capacitación sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la entidad (DIRINCRI PNP).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexander, J. (2000). *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial: análisis multidimensional*. España: Editorial Gedisa.
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Boada, J. y Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.
- Dessler, G. (1994) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson
- Días, E. (2015). Recursos Humanos. Entrevista con la especialista. Lima.
- Díaz, Y., & Quijada, A. (2005). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología Social Universidad Autónoma Metropolitana de México.
- Espinoza, Molero y Fuster (2015). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile. Universidad La Rioja Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5251689>
- Figueroa (2014) Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: El caso de la policía de Puerto Rico. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración de Empresas. Universidad del Turabo. Recuperado de: http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-EstudiosDoctorales/Tesis_Doctorales/2014CFigueroa.pdf
- García, K (2017) Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017. *Tesis para optar título profesional de Licenciado en Psicología*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu>.

[pe/bitstream/handle/20.500.11818/1390/TRAB.SUFIC.PROF.%20GARC%20C3%8DA%20BARBOZA%2c%20KATIUSKA%20NAY%20C3%9A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1390/TRAB.SUFIC.PROF.%20GARC%20C3%8DA%20BARBOZA%2c%20KATIUSKA%20NAY%20C3%9A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Griffin, Morhead, (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México CENGAGE Learning

Guerra, E. (2016) *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guizado (2018) *Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística -DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú*. Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Haro (2015) *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Recuperado de: [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(3\)/version-I/C0603012431.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(3)/version-I/C0603012431.pdf)

Hernández (2015) *Incidencias de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios en la Dirección de Inteligencias Preventivas de la Policía de Carabobo*. Universidad de Carabobo Recuperado de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2567/1/Jhern%20C3%A1ndez%20.pdf>

Hernández, Fernández y Batista (2003). *Metodología de investigación*. México: McGraw Hill Interamericana

Jiménez Morales, M. S. y López-Zafra, E. (2009). *Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión*. Revista Latinoamérica de psicología, 41(1), 69-79.

Kerlinger, F. (2003). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: Manual Moderno

- Ley de la Policía Nacional del Perú. (2012). Decreto Legislativo N° 1148. Edición Oficial. Lima.
- Leytón, Meza y Sáenz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Recuperado de: [tesis.pucp.edu.pe /repositorio /handle/123456789/4593](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593)
- Litwin, G. y Stringer en Kolb(1980) Psicología de las Organizaciones. México,
- Manfredi, A (2004): Influencia de la percepción de apoyo organizacional, satisfacción laboral, jerarquía, edad, antigüedad y nivel de instrucción sobre el compromiso organizacional en funcionarias de la policía municipal de Caracas. *Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología*. Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ0749.pdf>
- Meyer, IP. y Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Muñante, V (2017) “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017. Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%C3%B1ante_RVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (3a Ed.). Puno: Universidad Nacional del Altiplano
- Palma, S. (2006). Manual de la Escala de Satisfacción Laboral. Lima: Cartolan EIRL.
- Plutchik, R. (1994). The psychology and biology of emotion. New York: Harper Collins.
- Robbins, E. y Judge,(2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a ed.) México: Pearson.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Validación de instrumentos

Anexo 5: Matriz de datos

Anexo 6: Propuesta de valor

Anexo 7: Consentimiento informado

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre satisfacción laboral y la normativa, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Demostrar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Demostrar la relación entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Demostrar la relación entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Demostrar la relación entre satisfacción laboral y la normativa, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y afectividad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y continuidad, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la normativa, en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP - Lima, 2018.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Tipo: BÁSICO APLICADO</p> <p>Nivel: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Población: En el presente proceso de investigación la población de estudio estará constituida por 2188 efectivos policiales de la DIRINCRI. PNP</p> <p>Instrumento:</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral de Palma</p> <p>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems
Variable 1 Satisfacción Laboral	Significancia de tareas	Valores personales/sociales Experiencia laboral Creencia laboral Sensibilización laboral	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26.
	Condiciones de Trabajo	Ambiente de trabajo Horario de trabajo Relaciones ascendentes. Reconocimiento	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.
	Reconocimiento Personal y/o Social.	Relaciones Interpersonales Reconocimiento Trato al personal Motivación laboral	6, 11, 13, 19, 24.
	Beneficios Económicos	Actitud salarial Necesidades personales Incentivos	2, 5, 9, 10, 16
Variable 2 Compromiso Organizacional	Afectividad	Condición laboral Compromiso laboral Reconocimiento laboral Clima Laboral	6, 9, 12, 14, 15, 18
	Continuidad	Identidad Valores Motivación laboral	1, 3, 4, 5, 16, 17 2, 7, 8, 10, 11, 13
	Normativo	Vocación de servicio Satisfacción laboral Necesidades	

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC.

Presentación. Estimado efectivo policial estamos realizando una investigación cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondan según las instrucciones.

Fecha: **Puesto de trabajo:** **Edad:**

Sexo: (F) (M) **Cargo que desempeña:**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcado con un aspa aquella alternativa que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buenas ni malas. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

- **Total acuerdo = TA**

- **En acuerdo = EA**

- **Indeciso = I**

- **En desacuerdo = ED**

- **Total desacuerdo = TD**

ITEMS	TA	EA	I	ED	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5 Me siento mal con lo que gano.					
6 Siento que recibo parte de la institución mal trato.					

7 Me siento útil con la labor que realizo					
8 El ambiente donde trabajo es confortable.					
9 El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11 Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12 Me disgusta mi horario.					
13 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17 El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18 Me complace los resultados de mi trabajo.					
19 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20 En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22 Me gusta el trabajo que realizo.					
23 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26 Me gusta la actividad que realizo.					
27 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MEYER Y ALLEN (1991)

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

ITEMS	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							

6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP



EXPEDIENTE PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dr. Yreneo Eugenio CRUZ TELADA

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de TALLER DE TESIS II, DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, promoción 2018, aula 002, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

El título o nombre del proyecto de investigación es: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIRINCRI PNP – LIMA, 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones indicadoras.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

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

Atentamente.

Bach. GISELA ARACELI ESPINOZA FLORES
D.N.I: 44780088

ANEXO N° 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1:

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral, es entendida como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas". (Palma, 2004)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1:

Significancia de tareas: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Indicadores:

- Valores personales/sociales
- Experiencia laboral
- Creencia laboral
- Sensibilización laboral

Dimensión 2:

Condiciones de Trabajo: Aspectos referidos al ambiente de trabajo, el horario de trabajo, las relaciones laborales y el reconocimiento.

Indicadores:

- Ambiente de trabajo
- Horario de trabajo
- Relaciones ascendentes.
- Reconocimiento

Dimensión 3:

Reconocimiento Personal y/o Social: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales y/o psicosociales.

Indicadores

- Reconocimiento
- Trato al personal
- Motivación laboral

Dimensión 4:

Beneficios Económicos: Reconocimientos económicos que la institución provee hacia sus colaboradores.

Indicadores

- Actitud salarial
- Necesidades personales
- Incentivos

VARIABLE 2:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Es el Grado en que los empleados se identifican con la organización referida a la condición psicológica que determina la relación del trabajador con dicha organización (Allen y Meyer, 1990).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1:

Componente afectivo. Mide la identificación y el involucramiento hacia la organización.

Indicadores

- Condición laboral
- Compromiso laboral
- Reconocimiento laboral
- Clima Laboral

Dimensión 2:

Componente de continuidad. Mide el segundo mide el componente de continuidad, mostrando la percepción y la inversión de los trabajadores.

Indicadores

- Identidad
- Valores
- Motivación laboral

Dimensión 3:

Componente Normativo. Mide la normatividad mide la lealtad y la obligación.

Indicadores

- Vocación de servicio
- Satisfacción laboral
- Necesidades

ANEXO N° 03

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN
LABORAL**

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

ITEMS	VALIDEZ		PERTINENCIA		CLARIDAD		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
3 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	x		x		x		
5 Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
6 Siento que recibo parte de la institución mal trato.	x		x		x		
7 Me siento útil con la labor que realizo	x		x		x		
8 El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
9 El sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
10 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		
11 Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.	x		x		x		
12 Me disgusta mi horario.	x		x		x		
13 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
14 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
15 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	x		x		x		
16 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
17 El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
18 Me complace los resultados de mi trabajo.	x		x		x		
19 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	x		x		x		
20 En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.	x		x		x		
21 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	x		x		x		

22 Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
23 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
24 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
25 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		
26 Me gusta la actividad que realizo.	x		x		x		
27 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____

CPsP: _____

DNI: _____

Especialidad del validador: _____

Lima, 10 de octubre del 2018.

1 Pertinencia: el Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el Ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Ítem. Es conciso, exacto y directo.

NOTA: suficiencia, se dice suficiencia cuando los Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

ITEMS	VALIDEZ		PERTINENCIA		CLARIDAD		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	x		x		x		
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	x		x		x		
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	x		x		x		
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	x		x		x		
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	x		x		x		
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	x		x		x		
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	x		x		x		
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	x		x		x		
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	x		x		x		
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	x		x		x		
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	x		x		x		
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	x		x		x		
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	x		x		x		
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	x		x		x		
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	x		x		x		
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____

CPsP: _____

DNI: _____

Especialidad del validador: _____

Lima, 10 de octubre del 2018.

1 Pertinencia: el Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el Ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Ítem. Es conciso, exacto y directo.

NOTA: suficiencia, se dice suficiencia cuando los Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dra. Nancy Mercedes CAPACYACHI OTAROLA

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de TALLER DE TESIS II, DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, promoción 2018, aula 002, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

El título o nombre del proyecto de investigación es: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIRINCRI PNP – LIMA, 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones indicadoras.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

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

Atentamente.

Bach. GISELA ARACELI ESPINOZA FLORES
D.N.I: 44780088

ANEXO N° 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1:

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral, es entendida como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas". (Palma, 2004)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1:

Significancia de tareas: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Indicadores:

- Valores personales/sociales
- -Experiencia laboral
- -Creencia laboral
- -Sensibilización laboral

Dimensión 2:

Condiciones de Trabajo: Aspectos referidos al ambiente de trabajo, el horario de trabajo, las relaciones laborales y el reconocimiento.

Indicadores:

- Ambiente de trabajo
- Horario de trabajo

- Relaciones ascendentes.
- Reconocimiento

Dimensión 3:

Reconocimiento Personal y/o Social: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales y/o psicosociales.

Indicadores

- Reconocimiento
- Trato al personal
- Motivación laboral

Dimensión 4:

Beneficios Económicos: Reconocimientos económicos que la institución provee hacia sus colaboradores

Indicadores

- Actitud salarial
- Necesidades personales
- Incentivos

VARIABLE 2:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Es el Grado en que los empleados se identifican con la organización referida a la condición psicológica que determina la relación del trabajador con dicha organización (Allen y Meyer, 1990).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1:

Componente afectivo Mide la identificación y el involucramiento hacia la organización.

Indicadores

- Condición laboral
- Compromiso laboral
- Reconocimiento laboral
- Clima Laboral

Dimensión 2:

Componente de continuidad. Mide el segundo mide el componente de continuidad, mostrando la percepción y la inversión de los trabajadores.

Indicadores

- Identidad
- Valores
- Motivación laboral

Dimensión 3:

Componente Normativo. Mide la normatividad mide la lealtad y la obligación.

Indicadores

- Vocación de servicio
- Satisfacción laboral
- Necesidades

ANEXO N° 03

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

ITEMS	VALIDEZ		PERTINENCIA		CLARIDAD		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
3 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	x		x		x		
5 Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
6 Siento que recibo parte de la institución mal trato.	x		x		x		
7 Me siento útil con la labor que realizo	x		x		x		
8 El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
9 El sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
10 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		
11 Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.	x		x		x		
12 Me disgusta mi horario.	x		x		x		
13 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
14 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
15 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	x		x		x		
16 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
17 El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
18 Me complace los resultados de mi trabajo.	x		x		x		
19 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	x		x		x		
20 En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.	x		x		x		
21 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	x		x		x		

22 Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
23 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
24 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
25 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		
26 Me gusta la actividad que realizo.	x		x		x		
27 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____

CPsP: _____

DNI: _____

Especialidad del validador: _____

Lima, 25 de setiembre del 2018.

1 Pertinencia: el Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el Ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Ítem. Es conciso, exacto y directo.

NOTA: suficiencia, se dice suficiencia cuando los Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

ITEMS	VALIDEZ		PERTINENCIA		CLARIDAD		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	x		x		x		
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	x		x		x		
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	x		x		x		
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	x		x		x		
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	x		x		x		
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	x		x		x		
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	x		x		x		
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	x		x		x		
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	x		x		x		
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	x		x		x		
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	x		x		x		
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	x		x		x		
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	x		x		x		
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	x		x		x		
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	x		x		x		
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____

CPsP: _____

DNI: _____

Especialidad del validador: _____

Lima, 25 de setiembre del 2018.

1 Pertinencia: el Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el Ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Ítem. Es conciso, exacto y directo.

NOTA: suficiencia, se dice suficiencia cuando los Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5: Matriz de Datos Satisfacción Laboral

SUJETOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27
1	4	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
2	1	4	3	5	1	1	5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5
3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4
4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4
5	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	5	1	4	1	1	4	4	5	1	4	5	4
6	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1
7	5	2	5	5	2	2	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	2	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
8	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
9	4	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	3	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5
10	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	3	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	5	2
11	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
12	4	1	4	2	2	1	4	3	5	1	1	2	2	4	3	5	5	5	1	1	5	5	4	4	5	5	5
13	2	2	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	2	5	1	5	1	4	5	5	2	2	5	5	5
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	5	5	4	4	5	5	5
15	3	2	5	5	3	1	4	3	3	2	2	2	1	1	4	1	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
16	1	2	5	5	1	2	5	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	5	1	1	4	5	4	4	5	5	5
17	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5
18	3	1	3	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
19	4	2	2	5	1	1	5	5	1	2	1	1	4	4	4	1	3	5	4	1	4	4	1	4	5	5	5
20	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4
21	5	1	1	5	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	5	4	1	5	5	4
22	5	2	5	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	2	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5
23	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
24	5	1	4	5	2	1	5	5	4	2	2	2	1	1	4	5	2	5	1	1	5	5	5	2	5	5	4

25	5	2	4	4	1	2	5	5	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	4	5	4	2	4	5	4
26	5	5	5	4	4	1	5	4	4	2	1	2	2	4	4	4	2	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4
27	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
28	4	3	5	4	2	2	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	5	5	4	2	5	5	4
29	5	2	5	4	2	1	5	5	5	2	1	2	2	5	4	4	2	5	1	1	4	5	4	2	5	5	4
30	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
31	5	3	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	3	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
32	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	2	2	5	5	4	2	1	1	2	4	5	2	1	4	2	1	2	5	4	2	5	5	5
34	2	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2
35	2	4	5	5	2	4	5	1	4	2	2	2	1	5	1	2	2	4	1	4	5	5	1	5	5	5	3
36	5	4	2	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	2	5	5	4
37	5	2	4	4	1	1	5	5	4	2	1	4	2	2	4	4	2	5	1	1	4	5	5	2	4	4	5
38	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	3	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
39	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
40	1	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	5	5	5	1	4	5	5	5
41	4	4	5	5	4	1	5	4	4	1	1	1	2	4	2	4	1	5	1	2	5	5	4	2	5	5	4
42	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	2	5	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
43	5	2	5	4	1	1	5	5	4	2	1	2	1	5	4	1	2	5	1	1	5	5	5	2	5	5	5
44	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2
45	4	2	4	5	2	1	4	4	5	1	1	1	2	4	4	4	1	4	2	1	5	5	5	2	5	5	5
46	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
47	4	4	5	4	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	4	4	1	1	1	1	5	5	4	1	5	5	4
48	5	2	4	5	2	1	5	5	4	1	1	2	5	4	4	4	4	5	2	1	5	4	4	2	5	5	2
49	2	2	4	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
50	4	5	5	1	1	5	4	4	2	1	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	5	5	4	1	5	5	5
51	1	1	4	4	1	3	5	2	5	1	1	1	1	1	1	4	3	1	5	1	3	5	4	1	5	5	4

52	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
53	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4
54	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	2	1	1	5	4	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5
55	5	1	5	5	1	1	5	5	3	1	1	1	1	1	5	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
56	4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	5	4	3	5	4	4
57	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
58	4	5	4	2	4	2	5	5	1	2	1	2	1	2	5	2	2	5	1	1	5	5	3	2	5	5	4
59	5	2	4	5	1	1	5	5	5	1	2	2	1	2	5	5	2	5	2	1	5	5	5	2	5	5	4
60	2	5	4	5	4	5	4	4	2	5	2	5	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4
61	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
62	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	1	3	1	5	3	3	3	5	1	3	4	4	3	5	5	5	4
63				5	4	1	5	4	4	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
64	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2
65	5	2	4	5	2	2	5	4	4	2	3	2	1	5	4	2	2	5	2	2	5	5	3	4	5	5	5
66	2	5	5	5	1	3	5	2	1	3	1	1	1	5	1	2	1	5	1	5	5	5	1	3	5	5	3
67	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
68	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4
69	2	1	5	5	1	1	5		4	1	1	4	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	4	1	5	5	4
70	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	3	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
71	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5
72	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1
73	2	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	1	1	5	2	1	2	5	1	3	5	5	5	2	5	5	4
74	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
75	2	2	5	5	2	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5
76	2	4	5	5	2	2	5	3	5	2	4	2	1	5	1	4	1	4	1	3	5	5	2	3	5	5	4
77	3	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
78	2	2	4	5	2	2	5	4	4	2	1	2	1	1	4	4	2	5	1	4	5	4	4	2	5	4	4

79	4	2	4	4	2	1	5	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	5	1	2	4	5	4	2	4	4	4
80	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
81	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
82	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
83	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4
84	2	2	4	2	2	2	5	4	4	1	1		1	4	4	4	2	5	1	2	5	5	2	2	5	5	5
85	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
86	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
87	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
88	5	5	5	5	2	1	5	5	4	1	1	3	5	4	4	4	2		2	1	4	4	5	1	5	5	5
89	1	1	1	1	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	5	4	2	5	5	4
90	5	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4		4	2	2	4	4	4	5	4	4	4
91	4	1	5	5	2	1	5	5	4	1	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	3
92	4	1	5	5	2	1	5	5	4	1	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	3
93	2	5	5	1	2	4	5	2	2	2	1	1	1	5	2	2	2	5	1	2	5	5	2	4	5	5	4
94	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
95	4	4	5	5	2	1	5	4	1	1	1	1	1	1	4	2	1	5	1	1	5	5	2	5	5	5	4
96	5	2	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
97	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5
98	4	2	5	5	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	5	5	4	2	4	4	4
99	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5	2	5	3	2	5	2	4	5	5	1	3	5	5	3	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
103	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	1
104	5	2	5	4	2	2	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4
105	5	4	5	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4

106	2	2	5	5	1	3	5	5	5	1	1	3	1	4	2	5	5	5	1	1	4	5	4	2	4	5	4	
107	4	2	5	4	2	1	4	1	4	1	2	4	4	2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4
108	5	4	4	4	2	5	4	4	5	2	2	4	4	5	4	5	2	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	
109	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
110	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	2		2	2	2	5	2	5	5	5	2	2	4	5	2	
111	5	1	2	4	2	1	4	1	4	1	1	4	1	5	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	2	
112	2	1	2	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	
113	5	1	5	5	1	1	5	5	4	1	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
114	5	4	5	5	1	4	5	5	1	1	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
115	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
116	2	5	1	5	5	4	5	5	1	2	1	5	5	4	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	4	
117	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	1	3	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
118	2	4	5	5	1	1	5	2	2	2	1	2	1	4	2	4	2	5	1	4	5	5	2	4	5	5	4	
119	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	
120	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
121	1	2	4	5	2	1	5	1	5	2	1	1	2	5	4	2	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	
122	4	2	4	5	1	1	5	5	4	1	2	2	1	5	4	4	1	4	1	1	4	5	5	1	4	5	5	
123	3	2	5	5	2	2	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	5	4	
124	1	1	5	5	4	1	7	5	1	1	1	1	1	5	4	4	2	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	
125		1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
126	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	
127	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
128	5	5	5	5	4	1		5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
129	1	4	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
130	2	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	
131	4	2	5	2	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	
132	3	5	5	5	1	1	5	3	4	1	1	4	1	5	5	4	3	5	1	3	4	4	4	4	5	5	5	

133	4	2	1	5	2	3	1	5	2	1	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	2	1	5	5	1
134	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
135	2	1	5	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	1	1	5	5	4	1	5	5	5
136	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
137	2	1	5	4	2	2	5	1	4	1	1	2	1	5	1	4	2	5	1	4	5	5	2	2	5	5	5
138	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
139	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
140	4	2	4	2	2	2	5	4	5	2	2	1	2	2	2	5	2	5	1	4	5	5	5	2	2	5	4
141	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
142	5	4	5	5	5	2	5	4	4	2	2	2	2	5	2	4	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5
143	4	2	5	2	2	1	5	5	5	1	1	1	1	2	5	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	4
144	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	5	1	2	4	4	4	4	5	5	4
145	5	2		5	2	2	4	4	4	2	1	1	1	5	5	5	2	4	1	1	5	5	5	2	5	5	5
146	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
147	3	5	5	5	3	4	5	5	4	1	1	1	1	1	5	4	2	5	1	1	5	5	2	5	5	5	5
148	5	1	5	4	1	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
149	5	1	4	4	1	1	5	4	4	1	1	1	1	4	4	2	1	5	1	1	5	5	4	1	4	4	4
150	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
151	5	5	5	5	2	2	5	2	4	1	1	1	1	5	2	5	1	5	1	4	5	5	2	1	5	5	5
152	4	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5
153	2	2	4	5	1	2	5	5	3	1	2	2	2	2	1	2	4		2	2	4	5	2	3	5	5	4
154	1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1

Matriz de datos Compromiso Organizacional

SUJETOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
1	1	2	7	7	7	1	3	3	3	6	6	6	6	2	3	1	2	3
2	1	1	6	6	6	1	1	1	1	2	6	6	6	6	7	1	2	1
3	6	6	1	1	1	6	6	6	6	1	1	1	1	6	6	6	6	6
4	2	6	6	6	6	2	2	2	2	4	6	4	4	2	2	2	2	2
5	2	6	6	6	6	2	6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	6	6
6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	2	2	6	2	2	6	2	2	2
7	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	1	2	1	7	1
8	1	2	7	6	6	1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	1	1
9	7	7	1	1	1	7	7	7	7	4	4	2	1	7	7	7	7	7
10	1	7	7	7	7	1	1	7	7	1	7	7	1	7	7	1	1	1
11	3	2	6	6	6	1	2	1	3	7	6	6	6	3	3	1	2	2
12	1	1	7	7	7	1	7	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1
13	3	3	7	7	7	3	1	1	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1
14	7	7	1	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	7
15	1	1	7	7	7	1	2	1	1	7	1	1	6	7	7	1	7	7
16	2	6	6	7	6	1	2	2	7	7	7	6	1	2	7	1	6	7
17	1	6	5	3	6	1	1	1	2	3	6	3	3	2	2	1	1	6
18	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	6	6	3	5	1	3	2
19	1	2	7	7	7	1	2	1	1	7	6	6	6	1	6	1	2	1
20	1	1	7	7	7	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	1
21	2	2	5	6	6	2	4	3	3	5	6	6	6	3	4	2	2	2
22	7	6	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	2	7	6	4
23	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	6	7	7	7	1	1	1

24	7	7		7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1
25	1	6	7	7	7	1	1	2	7	7	7	7	7	6	7	1	7	1
26	7	6	6	7	7	1	6	7	6	7	7	7	7	7	2	2	7	7
27	2	6	2	2	2	2	2	6	2	6	6	6	3	4	6	3	4	6
28	1	2	7	7	7	1	6	2	1	2	6	6	6	2	6	1	2	1
29	1	2	7	2	7	1	2	2	6	6	6	2	6	2	6	1	3	1
30	2	6	6	6	6	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	6	6	6	1	1	1	2	5	4	6	7	2	2	1	1	2
32	1	2	7	7	7	2	2	1	2	7	6	6	6	2	2	1	1	1
33	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1
34	1	7	7	7	7	1	1	1	1	7	1	7	7	1	1	1	1	1
35	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1
36	1	2	7	6	6	2	2	2	5	6	5	5	6	5	3	1	2	2
37	1	2	7	7	7	1	1	1	1	2	6	7	1	1	1	1	1	1
38	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5
39	2	6	6	6	6	2	2	2	5	6	6	6	6	6	2	1	6	7
40	6	6	1	1	1	16	6	6	4	1	1	2	2	7	4	6	5	7
41	1	1	6	7	7	1	1	2	3	6	4	7	1	2	5	1	2	1
42	6	6	7	7	7	7	6	1	1	1	7	1	1	1	6	7	1	7
43	1	1	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	1	7	1	1	1
44	7	6	1	2	1	7	2	2	2	1	2	1	1	2	2	7	6	7
45	2	5	6	6	6	2	2	3	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2
46	3	6	6	6	6	1	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1
47	1	3	6	6	6	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2
48	2	5	2	2	6	1	2	2	2	5	6	2	6	2	2	2	2	2
49	7	7	1	7	7	1	7	7	7	7	7	1	1	1	7	1	7	1
50	6	7	7	7	7	2	2	7	4	7	4	7	7	7	7	1	3	2

51	1	2	6	6	7	2	2	2	2	6	6	7	6	2	2	1	6	7
52	2	6	6	6	6	2	2	2	5	6	6	6	6	6	2	1	6	1
53	1	1	7	7	7	1	1	1	2	7	2	7	7	2	2	1	1	1
54	1	6	7	7	1	7	7	7	1	7	7	1	1	7	1	7	7	7
55	2	2	4	3	7	3	3	5	5	6	6	3	3	6	6	3	3	3
56	2	6	2	3	3	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	2
57	2	7	7	7	7	1	2	1	1	7	6	6	7	7	1	1	1	1
58	1	2	1	7	7	1	2	1	1	7	7	7	1	7	7	1	7	1
59	7	6	6	6	6	2	6	6	7	7	7	6	7	7	7	2	2	2
60	1	1	7	7	7	1	1	1	7	7	1	7	7	1	1	1	1	1
61	1	2	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	2	5	7	1	1	1
62	1	2	7	7	7	1	2	6	6	6	2	2	6	7	2	1	1	1
63	1	7	7	7	7	1	1	1	1	7	1	7	7	1	7	1	1	1
64	6	2	6	6	6	2	6	6	2	6	2	6	6	6	6	2	6	2
65	7	6	1	1	1	7	6	6	5	1	3	1	4	5	3	6	5	5
66	1	1	7	7	7	1	5	5	5	7	7	7	7	5	5	1	5	1
67	1	6	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	2	6	2	2	2
68	1	2	5	6	6	2	4	2	2	2	4	4	6	2	2	2	2	2
69	7	6	1	1	1	7	7	7	6	4	4	4	1	7	5	7	7	7
70	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1
71	2	7		7	6	2	2	6	6	6	6	6	2	2	6	2	6	2
72	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	2	2	2
73	1	3	6	6	6	1	1	3	3	7	3	7	7	1	1	1	1	1
74	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	1
75	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	7	1	1	1	1
76	2	3	3	3	4	3	6	3	2	4	4	4	6	3	3	2	2	2
77	7	4	1	1	1	7	3	5	6	3	1	1	1	7	3	6	6	5

78	2	2	6	6	6	2	2	2	2	6	6	6	6	2	6	2	2	2
79	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1
80	1	5	7	7	7	1	7	7	7	7	7	1	1	1	7	1	4	1
81	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1
82	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	7	6	2	2	6	1	2	2
83	2	2	4	6	6	1	2	2	2	6	5	6	5	2	2	2	2	4
84	2	3	7	7	1	1	2	2	1	2	2	6	7	1	1	1	2	1
85	2	6	6	6	6	3	3	3	6	6	6	2	6	6	6		2	1
86	1	2	4	2	7	1	1	2	7	7	4	7	7	4	4	1	4	2
87	6	3	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	6	2	7	2	7
88	7	2	1	1	1	7	6	7	7	6	5	5	3	7	7	7	7	7
89	7	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	1	1	1
90	1	2	7	7	7	1	1	1	6	7	7	7	2	1	7	1	7	1
91	5	7	7	7	7	1	5	6	6	5	6	7	7	7	7	1	7	1
92	2	6	6	6	6	3	3	3	6	6	2	6	3	6	6	2	6	6
93	2	6	6	6	6	3	3	3	6	6	2	6	3	3	6	2	6	6
94	7	2	5	2	4	5	4	4	6	6	2	2	2	2	6	2	6	6
95	2	6	6	6	6	3	3	3	6	6	2	6	3	3	6	2	6	6
96	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7
97	1	2	7	7	7	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1
98	6	5	4	5	6	5	5	6	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1
99	6	5	4	5	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1
100	7	6	6	4	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	7
101	2	2	6	6	6	1	3	3	3	3	6	3	6	2	2	1	2	2
102	2	3	6	6	6	2	3	3	3	3	6	3	6	2	2	1	2	2
103	7	2	2	2	2	6	6	5	7	5	5	5	2	5	5	6	6	7
104	1	1	7	7	7	1	4	1	1	7	1	7	7	1	1	1	1	1

105	4	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	1	3	3
106	3	6	5	6	1	2	7	6	7	7	7	7	7	2	7	1	7	2
107	4	2	7	7	7	1	7	5	6	7	7	7	6	2	4	1	2	2
108	1	6	7	7	7	1	1	1	1	2	6	2	2	1	6	1	1	1
109	1	1	1	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	7	7	7	7	7
110	7	1	7	7	7	1	7	1	1	7	7	7	1	1	1	7	1	1
111	1	1	7	7	7	1	1	1	1	2	1	2	7	7	7	2	2	1
112	1	2	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1
113	1	2	7	7	7	1	2	3	6	7	7	7	6	2	6	1	2	2
114	2	2	6	6	7	2	2	2	6	5	5	5	4	2	3	1	3	1
115	2	2	6	7	7	2	2	2	7	2	7	6	6	7	2	2	2	2
116	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	1	1
117	1	3	7	7	7	1	2	2	7	7	7	7	7	7	3	1	1	1
118	1	2	7	2	7	1	6	1	7	7	7	7	7	2	7	1	2	1
119	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	2
120	2	2	7	7	7	1	1	2	1	2	2	4	7	2	6	1	2	2
121	2	6	6	6	6	3	4	4	6	6	6	6	6	6	6	3	3	5
122	3	2	7	7	7	2	2	3	3	6	5	7	7	4	3	7	1	3
123	3	2	7	7	7	2	2	3	3	6	5	7	7	4	3	7	1	3
124	3	6	7	7	7	1	1	4	4	6	4	6	6	2	4	1	1	1
125	3	6	7	7	7	1	4	4	2	1	6	6	1	2	4	1	2	1
126	2	1	7	7	7	1	4	4	2	1	6	6	1	2	6	1	7	2
127	2	7	7	6	7	1	6	6	7	7	6	7	6	1	1	1	1	1
128	1	2	6	6	6	1	2	2	2	7	3	2	6	1	2	1	1	1
129	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	1
130	1	2	7	7	7	1	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1
131	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1

132	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	1		7	1	1	1	1	1
133	1	2	7	7	7	1	2	1	2	4	3	6	6	4	1	1	1	1
134	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
135	6	6	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1
136	1	1	7	7	7	2	4	2	2	1	7	1	2	2	2	2	2	2
137	7	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7
138	1	1	7	7	7	1	1	1	1	4	4	4	7	1	4	1	1	1
139	7	6	7	1	1	1	7	1	1	1	1	7	7	1	7	1	7	1
140	2	2	7	7	7	1	2	2	7	7	7	7	7	7	7	1	1	2
141	2	2	6	6	6	2	2	2	6	6	6	3	6	6	6	2	2	2
142	2	2	6	6	6	2	6	2	2	6	6	6	6	2	6	2	6	2
143	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	7	1	7	7	7	7	1
144	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	1	1	1
145	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	2	1	1	1	1
146	1	2	7	7	7	1	6	7	7	7	7	7	7	1	1	2	6	7
147	1	2	6	6	6	2	1	2	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2
148	1	2	7	7	7	1	1	2	2	6	6	6	7	2	6	1	2	1
149	1	2	7	7	4	1	4	3	4	4	1	7	7	4	7	3	1	1
150	1	1	7	7	7	1	1	1	2	4	2	4	7	1	2	1	1	1
151	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	7	7	7
152	2	2	1	1	1	1	4	6	6	6	4	6	6	6	6	2	6	6
153	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	1
154	1	2	7	7	7	1	1	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1

Anexo 6: Propuesta de valor

La propuesta de valor se encuentra enfocada en los efectivos de los efectivos de la DIRINCRI PNP, puesto que en las instituciones policiales existe un marcado interés y necesidad de empoderar a la organización policial. En este sentido, la satisfacción laboral se vincula de manera directa con el ejercicio de sus funciones las que se ven reflejadas con la calidad del servicio brindado en la producción y calidad de servicio efectivo hacia la población.

La propuesta de valor se ve reflejada por los niveles de compromiso organizacional de los efectivos policiales, como producto de la satisfacción laboral de los mismos sobre la base de una gestión adecuada, que al contar con efectivos satisfechos en términos laborales tienen como consecuencia directa el compromiso de los efectivos policiales hacia la población, ello significa también una mayor disposición para el servicio, producto de dicha satisfacción laboral.

En este sentido, la propuesta de valor se encuentra alineada con la visión de la organización que sostiene la vocación de servicio a la comunidad y el profesionalismo; asimismo el respeto de las normas legales y los Derechos Humanos DDHH; brindando un servicio de calidad, eficacia y eficiencia a la sociedad en su conjunto dentro de sus funciones relacionadas con la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado.

Anexo 7: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIRINCRI PNP – LIMA, 2018

Yo _____ he sido informado (a) por, egresada de la Facultad de Psicología de la Universidad TELESUP, que desarrolla un trabajo de investigación acerca de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en efectivos policiales de la DIRINCRI PNP, es por ello que yo:

1. Consiento libre y voluntariamente en colaborar en su trabajo colaborando en brindar mi opinión a través de dos encuestas relativas al tema.
2. Permito que utilice la información sin dar a conocer mi identidad y que la utilice con el fin que postula en su investigación.
3. Acepto que tenga acceso a mi identidad, la que no será revelada y se mantendrá en el anonimato.
4. He sido informado que puedo retirar mi colaboración en cualquier momento sea previo o durante la aplicación de las encuestas.

DNI:

Lima, 26 de octubre del 2018.

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL JEFE DE LA DIRINCRI

---Por intermedio de la presente el General PNP Juan Carlos SOTIL TOLEDO – Director de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú, da viabilidad y/o aceptación para que la señorita Gisela Araceli ESPINOZA FLORES (Profesional en Psicología), por intermedio de la Escuela de Investigación Criminal, realice la aplicación de dos (02) cuestionarios, a fin de medir el grado de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP; Lima – 2018 y la correlación existente entre los mismos, El primer cuestionario es la ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC., que consta de 27 ítems, de manera veraz y consistente. Y el segundo cuestionario de CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL - MEYER Y ALLEN (1991) con 18 ítems. Deberá de tenerse en cuenta un tiempo límite de 25 minutos por ambos cuestionarios.

Para ello el personal que se someta al llenado de los cuestionarios deberá recibir la explicación referente a su participación. La Investigadora responsable se compromete a dar información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para los participantes, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le planteen acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Asimismo, la responsable deberá de dar seguridad a los participantes, de que no se identificará su identidad en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con la intimidad y la privacidad serán manejados en forma confidencial. También se compromete a presentar un Informe con datos que se obtenga como resultado del presente estudio. -----

Lima, 18 de setiembre del 2018.



CIP - 20984
Juan Carlos SOTIL TOLEDO
General PNP
Director de Investigación Criminal PNP