



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Avila Ortiz, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-8368-3040)

ASESORA:

Mg. Paredes Vasquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0001-8295-3726)

CO-ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro
(orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mi querido Perú, a mis padres con todo el cariño que merecen, a mi familia por estar presente en cada paso que doy.

Agradecimiento

Agradecimiento a las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo, en especial a mis asesores de tesis: Mg. Paredes Vásquez, Karina Lisset y Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Niveles de la identidad institucional	15
Tabla 2	Niveles de desarrollo institucional	16
Tabla 3	Relación entre la identidad institucional y el desarrollo institucional	17
Tabla 4	Prueba de Hipótesis general	18
Tabla 5	Prueba de hipótesis específica 1	19
Tabla 6	Prueba de hipótesis específica 2	20
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica 3	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño correlacional	10

Resumen

La presente investigación titulada “La identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022” se planteó con el propósito de establecer la relación entre la identidad y el desarrollo institucional, para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo en el nivel correlacional en una muestra de 66 efectivos policiales de una comisaría. En relación a las técnicas e instrumentos empleados, se empleó la encuesta y el cuestionario. Ambos cuestionarios fueron validados mediante juicio de expertos y presento confiabilidad Alfa de Cronbach igual a 0.945 para la identidad institucional y 0.941 para el desarrollo institucional. En relación a los resultados descriptivos, el 72.7% de encuestados indicaron como nivel alto la identidad institucional y el 42.4% de encuestados percibieron de nivel medio el desarrollo institucional. Respecto del resultado inferencial, se obtuvo una significancia Sig. = 0.002 < 0.05 y un Rho de Spearman = 0.371, por lo que se concluyó que la identidad institucional se correlaciona positivamente con el desarrollo institucional.

Palabras clave: identidad, desarrollo institucional, cultura, creencias

Abstract

The present investigation entitled "Identity and institutional development in a police station in Lima, 2022" was raised with the purpose of establishing the relationship between identity and institutional development, for this, a quantitative study was carried out at the correlational level. in a sample of 66 police officers from a police station. In relation to the techniques and instruments used, the survey and the questionnaire were used. Both questionnaires were validated by expert judgment and presented Cronbach's Alpha reliability equal to 0.945 for institutional identity and 0.941 for institutional development. In relation to the descriptive results, 72.7% of respondents indicated institutional identity as a high level and 42.4% of respondents perceived institutional development as medium level. Regarding the inferential result, a significance Sig. = 0.002 < 0.05 and Spearman's Rho = 0.371 were obtained, so it was concluded that institutional identity is positively correlated with institutional development.

Keywords: identity, institutional development, culture, beliefs

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, uno de los problemas es el debilitamiento de la identidad institucional en las organizaciones públicas del estado. Esta problemática afecta en el modo en la que los miembros de la institución actúan ya que su accionar moviliza una serie de creencias, valores morales, comportamientos éticos y otros, que perjudican la labor y los fines de la institución (Ramos, 2018).

A nivel internacional, el tema de la identidad institucional es de preocupación, puesto que se discute el porqué del comportamiento poco ético de los integrantes de una institución o del rompimiento de reglas sociales por una conducta adoptada (Irshad y Bashir, 2020). De acuerdo con Gutiérrez (2022) desde hace varios años, las instituciones sociales, han entrado en un momento en el que los valores y los principios universales no son compartidos de la misma forma por todos los miembros de la institución; afectando la unidad y el sentido de pertenencia a la institución.

En el Perú, la situación no es ajena. Una de las mayores amenazas a la institucionalidad de las instituciones públicas es la corrupción (Pastrana, 2019). De acuerdo con varios investigadores, la idea de nación y todo lo que conlleva la identidad nacional, está aún en construcción debido a la complejidad que representa implicándose en una discusión más geopolítica que del verdadero sentido de pertenencia, evidenciándose en el país, un fuerte rechazo a la diversidad étnica (Araoz et al., 2021). Para en escenarios en los que domina la discriminación y la exclusión social, es difícil que se construya una identidad (Gnädinger y Espinosa, 2018).

En la institución que fue objeto de estudio, se ha observado que falta solidificar la identidad de los efectivos tanto a nivel personal, social y organizacional. Los valores, la identidad de la propia institución no está siendo compartida ni abrazada de la misma forma por los integrantes de la institución y, por tanto, los objetivos organizacionales no se están alineando a sus identidades.

Debido a todo lo considerado, es necesario contribuir con la mejora en la construcción de la identidad nacional, para favorecer un desarrollo institucional, de una institución que por su naturaleza, cada individuo debe de expresar su apego a la institución, los valores, al contexto histórico, y otros.

Por lo expuesto, en esta investigación se planteó la siguiente cuestión: ¿Qué relación existe entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022?; de igual modo, se plantearon los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la identidad personal y el desarrollo institucional?; b) ¿Qué relación existe entre la identidad social y el desarrollo institucional?; c) ¿Qué relación existe entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional?

Esta investigación presentó justificación teórica debido a que se realiza una amplia documentación sobre teorías que explican la identidad nacional, y el desarrollo institucional, y que va a servir como aporte a futuros investigadores que deseen profundizar en el tema. Tuvo justificación práctica porque sus resultados van a servir para que los encargados de las jefaturas y comando policial puedan plantear o formular estrategias para mejorar la identidad nacional del policía a fin de lograr un mayor desarrollo institucional a favor de la ciudadanía. De igual modo, tuvo justificación metodológica porque va a servir a muchos investigadores porque dispondrán de cuestionarios para evaluar la identidad nacional y el desarrollo institucional, que podrán utilizar en sus investigaciones.

En cuanto al objetivo general, se formuló con la intención de: determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022; de igual modo, se formularon los objetivos específicos para: a) establecer la relación entre la identidad personal y el desarrollo institucional; b) establecer la relación entre la identidad social y el desarrollo institucional; c) establecer la relación entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional.

Así también, se planteó como hipótesis general: existe relación entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022; de igual modo, se plantearon las hipótesis específicas para: a) existe relación entre la identidad personal y el desarrollo institucional; b) existe relación entre la identidad social y el desarrollo institucional; c) existe relación entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, los antecedentes recopilados fueron: Mantilla (2020) desarrolló un estudio con la finalidad de analizar en clave comparada la posible emergencia de dicha figura en ese nuevo contexto jurídico, para ello abordó una investigación cualitativa concluyendo señalando que la identidad nacional es una construcción con una coincidencia restringida por los derechos fundamentales.

Por su parte, Guayasamín et al. (2020) desarrollaron un estudio en cuyo objetivo se buscó conocer la gestión administrativa y el desarrollo institucional, investigación que fue llevada a cabo según el enfoque cuantitativo, descriptivo en una muestra de 219 informantes. Cuyos resultados muestran que, del total de encuestados, el 58.33% ha indicado que el liderazgo es esporádico, para el 35.78% es flexible.

De igual manera, Gonzalez (2019) desarrolló un estudio con el propósito de identificar la influencia de la identidad nacional en la orientación hacia la dominancia social, llevando a cabo un estudio cuantitativo explicativo. En este estudio se evaluó la confianza generalizada en comparación con la confianza en las instituciones, dando como resultados que las personas tienen desconfianza en las instituciones.

Así también, Tomalá (2017) en su investigación planteó determinar la influencia entre el liderazgo y el desarrollo organizacional. Para ello, realizó su estudio de acuerdo al enfoque cuantitativo, en el nivel descriptivo-correlacional y causal con una muestra conformada por 135 personas, cuyos resultados revelaron que un 33% señalaron que existe poca planificación en el GAD, el 50% de ellos afirmaron que es el líder quien asume toda la responsabilidad, ha concluido que existe influencia entre el liderazgo y el desarrollo organizacional.

De igual manera, Espinosa et al. (2015) desarrollaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre la identidad nacional y el bienestar social, a partir de una indagación comprendida en los estudios cuantitativos de alcance correlacional, con una muestra conformada por 5 estudios, y mediante el criterio de Hemphill (2003) se puede afirmar que la magnitud de la relación entre el grado de identificación nacional y la dimensión de integración social es moderada debido a la significancia menor a 0.05.

En el ámbito nacional, se han considerado los siguientes aportes: Saavedra (2022) en su investigación planteó como objetivo determinar la relación entre

competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad, desarrollando para tal, un estudio cuantitativo-correlacional en una muestra de 40 trabajadores cuyos resultados de nivel inferencial, dan cuenta de una significancia = 0.000 y Rho igual a 0.659 mediante el cual concluyó que las competencias gerenciales se correlaciona positivamente.

De igual manera, Huaman (2021) en su investigación planteó como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional, en función de ello, desarrolló un estudio según el enfoque cuantitativo de alcance correlacional, tomando como muestra 77 trabajadores cuyos resultados muestran que el 54.5% de encuestados perciben como buena las competencias gerenciales, respecto del 55.8% de encuestados que perciben como bueno el desarrollo institucional, además, la significancia fue igual a 0.000 y Rho igual a 0.888 mediante el cual concluye señalando que existe correlación positiva entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional.

Quispe (2019) desarrolló una investigación con el propósito de conocer si entre el desarrollo institucional existe relación con el compromiso organizacional, para ello cursó su estudio de acuerdo al enfoque cuantitativo-correlacional en una muestra de 80 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, cuyos resultados revelan que el 43.8% de encuestados percibieron como muy adecuado sobre el desarrollo institucional respecto del 48.8% de encuestados que indicaron un nivel bueno en el compromiso organizacional; además, la significancia fue igual a 0.000 y Rho igual a 0.721 mediante el cual concluyó señalando que existe correlación positiva entre ambas variables.

Por su parte, Álvarez (2017) desarrolló un estudio con el fin de determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional, a partir del cual, la investigación se elaboró desde el enfoque cuantitativo-correlacional en una muestra de 150 trabajadores cuyos resultados exhibidos dan cuenta que el 70.7% de encuestados que indicaron un nivel medio en la percepción sobre el planeamiento estratégico, y de un 73.3% de encuestados que indicaron un nivel medio en el desarrollo institucional. Por otro lado, la significancia es igual a 0.003 y Rho de Spearman = 336 mediante el cual concluye que existe correlación directa entre ambas variables.

De igual forma, García (2017) desarrolló un estudio con la intención de conocer si la identidad tiene relación con el desarrollo institucional, para ello, la investigación se trabajó según el enfoque cuantitativo y de alcance correlacional en una muestra de 97 docentes, cuyos resultados reportados revelan que el 59.8% mostraron un nivel regular en la identidad, respecto del 57.7% que consideran de nivel regular el desarrollo institucional. Por otro lado, la significancia fue igual a 0.000 y Rho igual a 0.491 mediante el cual concluye señalando que entre ambas variables existe correlación positiva.

En relación a la identidad institucional, es preciso conocer en primer lugar, el significado del término “identidad”; Galarza et al. (2020) indicaron que la identidad proviene del latín “identitas” que hace alusión a lo mismo. En relación a ello, Chrysochoou, 2003 (citado por Matafora et al., 2021) sostuvo que la identidad es una representación social, que se encuentra conformado por tres componentes: la primera es cognitiva, que hace referencia a ¿Qué se de mí?; la segunda es la auto acción en respuesta a lo que puedo hacer yo y una tercera componente que refiere a lo que otros me reconocen de mí. De acuerdo con Granhenat y Abdullah (2017) las personas pueden desarrollar también, una identidad personal y social, de acuerdo a valores personales y sociales dominantes.

De acuerdo con Ares (2020) la identidad puede percibirse desde dos puntos de vista: el primero es estático, y refiere de aquel que es heredable culturalmente, ya que se heredan patrones culturalmente fuertes; por otro lado, el segundo punto de vista es dinámico, que refiere de un proceso que se va modificando al desarrollarse en la interacción de la persona a nivel social y cultural. Bajo la misma línea de ideas, Pujol y Foutel (2018) hacen hincapié en señalar que la característica de la identidad aparte de ser dinámica, es mutable y por tanto renegociable, esto quiere decir, que la identidad va a cambiar en tanto las circunstancias, contexto o situaciones se antepongan. Otros investigadores han referido que la identidad es lo que identifica de manera única y particular a una organización, por tanto, representa su esencia (Sebastiao, 2021).

Acerca de la identidad, Huerta (2018) señaló que algunos de los elementos que configuran a las personas son, la conciencia, el raciocinio, la individualidad; sin embargo, la identidad no es una construcción individual sino social, que involucra una serie de factores. De acuerdo con Sánchez y García (2020) la construcción de

la identidad requiere del desarrollo de competencias que se encuentran en función de cinco categorías: a) sentido crítico, como una forma de cuestionar todo lo que se presenta al frente de uno, b) tener criterio propio, es decir, pensar por uno mismo, c) tener sensibilidad emocional, es reconocer la parte emocional como parte de nuestras acciones, d) ser prosocial, que refiere a realizar acciones en favor de otras personas y, e) sentido creativo, en el ámbito del proyecto de vida de cada uno ajustado a lo que es socialmente establecido.

La identidad institucional como constructo tiene sus orígenes en el siglo XX, a partir de los trabajos de un arquitecto y un sociólogo cuya tarea era la de diseñar una imagen única (Ledesma y López, 2021). De acuerdo con Meza (2018) es necesario precisar que existen diversos términos relacionados con la identidad institucional, como lo es la identidad organizacional.

Al respecto, Meza (2018) afirmó que la identidad organizacional son el conjunto de características, peculiaridades o rasgos que representan a una organización pública o privada, de esta manera por estas características o atributos se les reconoce como únicas en su personalidad y esencia; así también, el autor señaló que la identidad institucional hace referencia también a la identidad organizacional, en tanto lo organizacional se refiere a una institución gubernamental no siendo aplicable para organizaciones del ámbito empresarial.

Para, Capriotti (citado por Resala e Iglesias, 2020) la identidad institucional, se define como el conjunto de atributos, valores y creencias que caracterizan a una organización en particular. De acuerdo con Cancelo (2017) este tipo de identidad hace referencia a una serie de parámetros dentro de una organización y que se diferencian de otras. De acuerdo con Luque y Carbajal (citado por Carrero, 2019) la identidad define a aquella organización cuyos miembros se vinculan a partir de sus percepciones, pensamientos, valores y creencias.

De acuerdo con Bilal et al. (2021) los factores que caracterizan a la identidad institucional son: a) autoorganización, que refiere a que los miembros que pertenecen a la institución aspiran a ser conocidos y distinguidos de una forma en particular; b) contextual, que hace referencia a factores de tipo personal, social mediante el cual representa una variable que determina actitudes y comportamientos; c) verse a sí mismo, o a los demás, que implica identificarse

como miembro de la institución; d) sentido de compromiso, que es fundamental para sentir que perteneces al grupo.

Las dimensiones de la identidad institucional son: identidad personal, identidad social e identidad organizacional.

En relación a la identidad personal, es aquella que se refiere a la identidad que refleja de sí mismo en la interacción con los demás (Duque y Carvajal, 2015). En la misma línea conceptual, Sánchez y García (2020) afirmaron que este tipo de identidad es una percepción del propio yo de la persona en su relación social con otros. Así también, con el mismo consenso de ideas, Escudero et al. (2019) la identidad de la persona es una construcción a lo largo de la vida, y resulta de la interacción de uno mismo, con los demás, del entorno y las circunstancias manifestándose a partir de sus acciones.

Respecto a la identidad social, o colectiva, requiere de un conjunto de creencias o pareceres que comparten los integrantes de la institución (Duque y Carvajal, 2015). En opinión de Escudero et al. (2019) la identidad colectiva se forma a partir de la interrelación de todos los integrantes a través de sus leyes, normas, creencias, costumbres, posturas sociales, políticas, etcétera.

En cuanto a la identidad organizacional, refiere de aquellas percepciones que los miembros de la institución poseen acerca de su organización (Duque y Carvajal, 2015).

De acuerdo con Torres et al. (2021) el desarrollo institucional es un conjunto de técnicas y herramientas cuya aplicación en una organización permiten obtener un mejor aprovechamiento de los recursos de la empresa así como también el de los recursos humanos que son potenciados mejorando su desempeño. Según Ortiz et al. (2021) tiene como propósito analizar el funcionamiento y la efectividad de los trabajadores dentro de la organización y de cómo esta contribuye con el logro de objetivos (Ortiz et al., 2021).

En la misma línea de ideas, Pérez, 2016 (citado por Almeida, 2021) afirma que la componente importante del desarrollo organizacional lo constituye el talento humano, y es a partir de la integración con la organización desde su identificación que se produce el crecimiento de la persona, su desarrollo profesional, al mismo tiempo que se incrementa la motivación, la productividad, etcétera.

De acuerdo con Fierro (2020) el desarrollo organizacional o institucional está compuesto por tres grandes factores: a) el trabajador sobre quién se pregunta por sus capacidades que debe contar y desarrollar; b) los procesos de la organizacional sobre los cuales se debe evaluar continuamente que mejorar o cambiar; y, c) el entorno cuyo análisis permite identificar la tendencia.

Para Torres et al. (2021) el desarrollo institucional es considerada como una estrategia cuyo objetivo es buscar la forma de generar un cambio positivo en la organización y lograr mayor satisfacción de sus usuarios; para ello, la parte encargada de la administración debe realizar un análisis para conocer la realidad de la organización, así como también, analizar y evaluar valores, actitudes, comportamientos, clima organizacional y otros aspectos de la organización. Afirmando lo anterior, Garbanzo (2016) hace la precisión sobre la parte administrativa que es la que conduce todo cambió a partir del análisis de características de la organización a la cual denomina características ambientales.

Los procesos de solución de conflictos en que se toma en cuenta los métodos de la organización con la finalidad de hacer frente a las amenazas del entorno. Los procesos de renovación, en los que los procesos de solución de conflictos deben estar adecuados para hacer frente al entorno. La administración participativa, como aspecto importante mediante el cual la administración logra una cultura organizacional adecuada a la organización a través de un cambio de mentalidad sobre la base de buenas actitudes que se comparten.

En relación a las dimensiones, se han considerado: organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura.

En relación a la dimensión organización, refiere de la percepción de los integrantes de la organización sobre los procesos organizacionales y de cómo se emplean los recursos para cumplir con los objetivos de la organización.

La tecnología como dimensión refiere a la percepción de los miembros de la organización sobre el empleo de recursos tecnológicos empleados para cumplir los objetivos organizacionales y satisfacer los requerimientos de la organización.

La economía, es la dimensión que hace referencia a cómo es que se gestionan los recursos y se optimizan para el beneficio organizacional.

Respecto de la innovación, es la forma en la que se aplica la creatividad para mejorar los procesos de la institución. La infraestructura, refiere a las percepciones de los miembros de la organización en relación a la infraestructura.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

El estudio aplicó el enfoque cuantitativo, debido a que empleó técnicas estadísticas para comprobar las hipótesis relacionadas al problema de investigación (Pereyra, 2020). Es decir, debido a ello, es que las hipótesis que han sido formuladas, requieren comprobarse por medios estadísticos para demostrar que la identidad se relaciona con el desarrollo institucional.

Tipo:

Esta investigación se centró en indagaciones de tipo básica, porque tuvo como propósito principal incrementar el conocimiento de un tema que se investigó y de la cual se evidenció un vacío en su tratamiento académico; procedimiento que se realizó a fin de realizar generalizaciones sobre los hallazgos sin ningún propósito práctico o de solución de problema (Quezada, 2021).

Nivel:

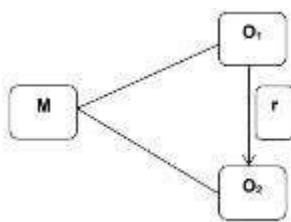
De acuerdo al propósito del estudio, el nivel o alcance de la investigación fue correlacional, debido principalmente a que su objetivo fue establecer si las dos variables de estudio presentan relación (Ramos, 2020).

Diseño:

El diseño de este estudio fue no experimental, porque no se realizaron intervenciones o manipulaciones en las variables de estudio (Arispe et al., 2020). De similar forma, fue transversal porque las encuestas realizadas se llevaron a cabo en un día encuestando una sola vez a cada participante.

Figura 1

Diseño correlacional



En el que:

M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la variable V1: Identidad institucional

O2 = Observación de la variable V2: Desarrollo institucional

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Identidad institucional

Definición conceptual

La identidad es un conjunto de rasgos que identifica a una institución, y está relacionado con la imagen que tiene esta frente a los usuarios, públicos, en base a la comunicación, la cultura, creencias, filosofía, normas y otros atributos que también son compartidos los que se identifican (Meza, 2018).

Definición operacional

Se cuantificó a través de un cuestionario conformado por 18 preguntas en escala de Likert, en base a tres dimensiones: personal, social y organizacional.

Escala: Politémica tipo Likert.

Variable 2: Desarrollo institucional

Definición conceptual

El desarrollo institucional es un conjunto de técnicas y herramientas cuya aplicación en una organización permiten obtener un mejor aprovechamiento de los recursos de la empresa, así como también el de los recursos humanos que son potenciados mejorando su desempeño (Torres et al., 2021).

Definición operacional

Para evaluar el desarrollo institucional, se empleó un cuestionario conformado por 20 preguntas en base a las dimensiones: organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura, medida en escala de Likert de cinco opciones.

Escala: Politémica tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En el estudio realizado, la población estuvo conformada por 79 efectivos policiales de una comisaría de Lima, 2022. La población de estudio es el conjunto de unidades de estudio, es decir, agrupa al conjunto de efectivos policiales, los cuales comparten características similares debido a su trabajo y formación.

Criterios de inclusión

Se incluyeron a efectivos policiales de ambos géneros, destacados en una comisaría de Lima, en el 2022

Criterios de exclusión

Se excluyeron a efectivos que no deseen participar del estudio o que se encuentren de licencia.

Muestra

La muestra, estuvo compuesta por 66 efectivos policiales de una comisaría de Lima, 2022. Una muestra de estudio, es un subconjunto o parte de una población cuyas características son similares e interesan al investigador (Bologna, 2018).

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para medir las variables de estudio fueron las encuestas. Una encuesta es una técnica que permite recolectar datos a través de preguntas que se elaboran previamente, para conocer lo que se desea indagar (Hernández et al., 2018).

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios. De acuerdo con Hernández et al. (2014) los cuestionarios son los instrumentos cuya utilidad es la recolección

de información a partir de preguntas que se formulan para conocer algo que se ha planteado investigar.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

La validez de un instrumento se refiere al grado en el que su medición se ajusta a lo que debe de medir (Sambrano, 2020). Para determinar la validez de los instrumentos se utilizó el método de juicio de expertos, quienes valoraron los instrumentos en función de los contenidos de los instrumentos.

Confiabilidad

Se define como una medida o grado de consistencia de los resultados de sus dimensiones que son congruentes cuando se realizan mediciones en las mismas condiciones (Ahmed et al., 2022).

Para evaluar la confiabilidad se recurrió a una prueba piloto encuestando a una muestra pequeña de efectivos policiales (22 efectivos en total). Las respuestas fueron analizadas mediante el SPSS y se determinó el coeficiente de fiabilidad, siendo igual a 0.945 para la identidad institucional y de 0.941 para el desarrollo institucional.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se cursaron con los siguientes procedimientos:

- a) Se tramitó un permiso a la unidad policial a fin de que se otorguen permisos para que el investigador pueda realizar las encuestas en relación a los temas de estudio;
- b) Una vez obtenida la autorización, se gestionará en recursos humanos la base de datos con los celulares de los efectivos policiales para realizar las encuestas;
- c) se realizará el trabajo de campo, enviando por WhatsApp el enlace con la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos de la información

Para el análisis de las encuestas, se emplearon como herramientas el software estadístico SPSS v26 y el Excel; realizándose dos procedimientos: a) el primero corresponde a un análisis de tipo descriptivo, cuyo propósito es la de dar a conocer características o peculiaridades en la muestra de estudio mediante la distribución de frecuencias, etcétera; y, b) un segundo análisis corresponde al método inferencial al que se le atribuye la forma para probar las hipótesis correlacionales, empleando para ello, procedimientos como la prueba de normalidad, la elección de la prueba de correlación (Rho de Spearman) y la presentación de resultados con su análisis respectivo.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en esta investigación son: a) Beneficencia. Principio a través del cual, el investigador informó a los participantes los beneficios de participación (Domingo, 2018); b) No maleficencia. mediante el cual, el investigador no ocasionó perjuicio alguno a la población estudiada (Domingo, 2018). No se realizó nada que atente contra la familia policial, en su dignidad, honorabilidad, ni integridad. c) Respeto a la autonomía. Principio que refiere a la autodeterminación del participante, de sus decisiones (Niño, 2019). Se respetaron las decisiones que cada participante tome o adopte sin perjuicio alguno.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de la identidad institucional

	Identidad institucional		Identidad personal		Identidad social		Identidad organizacional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	0	0,0	2	3,0	2	3,0	2	3,0
Medio	18	27,3	20	30,3	16	24,2	25	37,9
Alto	48	72,7	44	66,7	48	72,7	39	59,1
Total	66	100,0	66	100,0	66	100,0	66	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se observa que, del total de encuestados, el 72.7% percibieron de nivel alto la identidad institucional, el 66.7% de efectivos policiales, indicaron un nivel alto en la identidad personal, el 72.7% de encuestados refirieron un nivel alto en la identidad social y el 59.1% evidenciaron un nivel alto en la identidad organizacional.

Tabla 2*Niveles de desarrollo institucional*

	<i>f</i>	%
Deficiente	18	27,3
Regular	28	42,4
Bueno	20	30,3
Total	66	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se aprecia que, del total de encuestados, el 42.4% de efectivos policiales percibieron de nivel regular el desarrollo institucional, el 30.3% percibieron como bueno y el 27.3% percibieron como deficiente.

Tabla 3*Relación entre la identidad institucional y el desarrollo institucional*

		Desarrollo institucional				
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Identidad institucional	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	8	8	2	18
		% del total	12,1%	12,1%	3,0%	27,3%
	Alto	Recuento	10	20	18	48
		% del total	15,2%	30,3%	27,3%	72,7%
Total	Recuento	18	28	20	66	
	% del total	27,3%	42,4%	30,3%	100,00%	

Se aprecia que, el 12.1% de encuestados que indicaron que la identidad institucional es de nivel medio, refirieron también que el desarrollo institucional es regular; del mismo modo, para el 27.3% de efectivos policiales encuestados, el nivel de la identidad institucional es alto, también el desarrollo institucional es bueno.

Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

			Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Identidad institucional	índice de correlación	,371
		P-valor (bilateral)	,002
		N	66

Se observa que el nivel de significancia logrado (Sig. < 0.05) motivo por el cual, se comprobó que existe relación que vincula a las variables identidad institucional y desarrollo institucional, bajo una correlación directa (Rho = 0.371); lo que implicó, que la identidad institucional se correlaciona positivamente y una mejora en esta, se traduce en una contribución de mejora para el desarrollo institucional.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica 1*

		Desarrollo institucional	
Rho de Spearman	Identidad personal	índice de correlación	,300
		P-valor (bilateral)	,014
		N	66

Se aprecia que la significancia (Sig.< 0.05) permitió establecer la relación entre la identidad personal y el desarrollo institucional, con una correlación (Rho = 0.300) que indica el grado y sentido positivo de la relación, permitiendo explicar que una mejora en la identidad personal, también contribuye con un mayor nivel del desarrollo institucional en la población estudiada.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 2*

		Desarrollo institucional	
Rho de Spearman	Identidad social	índice de correlación	,259
		P-valor (bilateral)	,036
		N	66

Tal como se aprecia, la significancia (Sig.< 0.05) permitió establecer la relación entre la identidad social y el desarrollo institucional, con una correlación (Rho = 0.259) que indica el grado y sentido positivo de la relación, permitiendo explicar que una mejora en la identidad social, incrementa también el nivel del desarrollo institucional en la población estudiada.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 3*

			Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Identidad	índice de correlación	,685
	organizacional	P-valor (bilateral)	,000
		N	64

Tal como se visualiza, la significancia (Sig.< 0.05) permitió establecer la relación entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional, con una correlación (Rho = 0.685) que indica el grado y sentido positivo de la relación, permitiendo explicar que una mejora en la identidad organizacional, incrementa también el nivel del desarrollo institucional en la población estudiada.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional remarcando la importancia de la identidad como un constructo que permite valorar el sentido de pertenencia a una organización a partir del cual, se construyen relaciones dentro de la organización a favor del desarrollo institucional.

De acuerdo con este objetivo y según los hallazgos de la prueba de hipótesis, el valor de significancia (Sig. < 0.05) permitió en primera instancia comprobar que las variables identidad y desarrollo institucional tienen relación; por otra parte, de acuerdo a la correlación obtenida ($Rho = 0.371$) advirtió de una correlación positiva media. Este hallazgo, permite explicar por ejemplo del porque fortaleciendo la identidad institucional, contribuye con una mejora en el desarrollo institucional en la comisaria objeto de estudio. Esto significa que la identidad institucional es el factor clave dentro de la organización para crear bajo una identidad común los significados de trabajar en una organización.

Por otra parte, los resultados obtenidos tienen coherencia a partir de los hallazgos de la matriz cruzada, mediante el cual se reportó que para un 12.1% de encuestados el nivel de desarrollo institucional es regular cuando la identidad es de nivel bueno y para el 27.3% de efectivos policiales el nivel de desarrollo es bueno cuando el nivel de identidad es alto. Esto confirma el nexo correlacional, dado que, al establecer su relación, el comportamiento de una variable, la otra variable se afecta mediante un cambio; es decir, que, si se perciben de nivel bajo la identidad institucional, entonces el desarrollo institucional también será bajo.

Este resultado es congruente con lo reportado por García (2017) quien en su estudio también llegó a comprobar que la identidad se correlaciona positivamente con el desarrollo institucional (Sig. < 0.05; $Rho = 0.491$). De acuerdo con este hallazgo, la identidad institucional es un factor clave para mejorar el desarrollo de la organización. De acuerdo con lo que este autor señala, la identidad dentro de la organización agrupa a un conjunto de personas mediante el sentido de pertenencia a la organización por lo que significa la organización.

En una investigación similar, Soto (2017) llegó a comprobar que la identidad tiene relación con el cumplimiento de funciones (Sig. < 0.05; $X_c^2 = 14.5$; $X_t^2 = 9.49$). Por otro lado, de acuerdo con sus reportes descriptivos, el nivel predominante de la identidad fue medio (44.0%), y del cumplimiento de funciones fue medio (40.0%); esto implicó que debido a que tener un adecuado nivel de identidad que afirme al trabajador con su organización, el cumplimiento de las funciones fue de nivel medio, traduciéndose en una baja colaboración de los trabajadores, sin un involucramiento de mayor afectividad.

En otra investigación, Valenzuela (2018) ha comprobado que la identidad institucional tiene relación con la cultura corporativa (Sig. < 0.05; Rho = 0.823), es decir, ha señalado que la identidad institucional cumple un rol importante porque su vinculación con la cultura corporativa permite inferir que si se construye una buena identidad institucional, la organización se beneficiará puesto que se reforzaran los valores y normas que permiten que la organización cumpla sus funciones respondiendo a demandas sociales de actuaciones adecuadas. Por otro lado, en relación a los hallazgos descriptivos, el 62.2% de informantes consideraron como regular la identidad institucional, y el 64.4% indicaron también como nivel regular la cultura corporativa.

Los resultados también son congruentes con el reportado por Rivera (2020) en cuyo estudio ha comprobado que la identidad presenta vinculación con el desempeño laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.578); este resultado permite explicar por qué si se mejoran fortaleciendo la identidad de los trabajadores, entonces se incrementa el desempeño laboral y por tanto hay una contribución a la organización. Los trabajadores que tienen una identidad sólida hacia su organización, presentan adherencia a sus valores, objetivos y, por tanto, dirigen sus esfuerzos para lograr los resultados organizacionales.

Los resultados son coherentes con el expresado por Sotelo y Vargas (2017) en cuyo estudio ha corroborado que la variable identidad institucional se relaciona positivamente con la calidad del servicio, señalando además que es la identidad institucional una construcción necesaria para las organizaciones porque dota de significado y sentido de pertenencia a la organización caracterizándola de una

forma en particular. Esto es, la identidad permite a la organización ser única y diferente de otras y cuya característica o lo que lo caracteriza es la identidad que coincide con lo que los trabajadores buscan.

Los resultados también resultan coherentes con el presentado por Espinoza (2019) quien ha comprobado que la identidad tiene relación con el desarrollo organizacional a partir de $\text{Sig.} < 0.05$ y $\text{Rho} = 0.580$; cuyos reportes permiten explicar que niveles adecuados de la identidad contribuye positivamente con el desarrollo de la organización. La organización para su desarrollo, requiere que exista entre el trabajador y la organización una relación, a mayor relación, a mayor sentido de pertenencia, a mayor compromiso, la organización tendrá los elementos necesarios para mejorar como institución.

Por lo que concierne al objetivo específico 1, y según los reportes de la comprobación de la hipótesis, la significancia ($\text{Sig.} < 0.05$) permitió comprobar que la dimensión identidad personal y desarrollo institucional tienen relación; por otra parte, de acuerdo a la correlación obtenida ($\text{Rho} = 0.300$) advirtió de una correlación positiva baja. Esto implica que un mejoramiento o fortalecimiento de la identidad personal, permite mejorar o fortalecer el desarrollo institucional en una intensidad baja.

Este resultado es congruente con García (2017) quien ha señalado que la dimensión personal es una implicación de sus acciones en relación a su quehacer o profesión, es decir, sobre el compromiso, la satisfacción o insatisfacción con su trabajo y de otras condicionantes. Cuanto mayor es la identidad, mayor es el compromiso del trabajador con su organización, se vincula positivamente lo que favorece una contribución al desarrollo de la organización.

De acuerdo a los hallazgos, Soto (2017) ha indicado que es la identidad personal que explica del porque el sentido de pertenencia de un trabajador con su organización y de porque establece un lazo que lo vincula. Esta contribución permite explicar del porque su compromiso y lealtad son asumidas por los trabajadores, desarrollando la adherencia a los objetivos de la organización.

En relación al segundo objetivo específico, y en concordancia con los reportes de la prueba de hipótesis, la significancia (Sig. < 0.05) permitió comprobar que las la dimensión identidad social y desarrollo institucional tienen relación; por otra parte, de acuerdo a la correlación obtenida ($Rho = 0.259$) advirtió de una correlación positiva baja. De acuerdo con los hallazgos descriptivos, la identidad social fue la mejor valorada por los efectivos policiales, ya que determinaron que en un 72.7% percibieron de nivel alto. Este resultado implica que como grupo hay mayor cohesión que los identifica dentro del rol que cumplen como grupo de personas que laboran en una institución policial.

De acuerdo con Méndez (2019) la identidad social, permite que exista mayor cohesión social dentro del grupo, se fortalece también los compromisos y la unidad y se consolida una identidad de grupo. La identidad es una construcción o se construye y es valorada con aceptación o rechazo siempre que la identidad promueva los valores, la responsabilidad social, la ética, etcétera. Debido a que la identidad se construye, esta debe adecuarse a lo que la institución representa y muestra ante los públicos.

Respecto del tercer objetivo, y según los resultados, la significancia (Sig. < 0.05) permitió comprobar que las la dimensión identidad organizacional y desarrollo institucional tienen relación; por otra parte, de acuerdo a la correlación obtenida ($Rho = 0.685$). Este resultado implica que un mayor nivel de identidad organizacional, se traduce en una mejora en la contribución de cada colaborador al desarrollo institucional. En concordancia con los resultados de nivel descriptivo, el 59.1% de los encuestados percibieron de nivel alto la identidad organizacional y un 37.9% percibieron con un nivel medio; estos resultados revelan que aún hay un gran porcentaje de encuestados que han revelado que falta afirmar la identidad como organización, es decir la identidad no se ha cohesionado.

Los resultados coinciden con lo señalado por Lyu et al. (2020) quien ha reportado en su investigación, que existe relación entre la identidad organizacional y el compromiso al trabajo. Este resultado explica, por qué la importancia de desarrollar una adecuada identidad en la organizacional porque contribuye

generando el compromiso necesario en el personal para lograr los objetivos organizacionales.

Respecto de la identidad organizacional, Sotelo y Vargas (2017) han afirmado que es, está la identidad que debe dar sentido al trabajo, y además es lo que diferencia a otras organizaciones. En complementariedad, Torres et al. (2021) han indicado que para un adecuado desarrollo organizacional, es necesario contar con un personal motivado y comprometido con la organización. Cuando el personal tiene una identidad que se percibe a flor de piel en base a principios, valores y cultura que se comparte, tiene un aporte positivo en el desarrollo de la institución, porque facilita que se cumplan los objetivos organizacionales, porque con la identidad adecuada, el personal ya se ha identificado con la imagen de la organización y contribuirá con su aporte personal.

De acuerdo con el modelo de Dutton la identidad organizacional parte de una identidad percibida a la interna, y termina con una imagen externa que es construida y que es un factor clave para generar una buena reputación ante la sociedad; así también cuando la organización logra una identidad, es cuando ha logrado adquirir una imagen que la distingue de otras organizaciones, porque la identidad se basa en aspectos internos (Duque y Carvajal, 2015). Esta afirmación respalda la importancia de la identidad de la organización y del porque es necesario mejorar la imagen de la institución porque percibida negativamente por los usuarios o la población, se traduce en desconfianza.

En opinión del investigador, es importante señalar que la investigación sobre la identidad institucional cubre un vacío sobre este constructo, que debe valorizarse puesto que implica una serie de explicaciones sobre porque los trabajadores se adhieren a la identidad de una organización a partir de establecer una relación de compromiso, de lealtad, de valoraciones positivas de acuerdo a la imagen que la organización tiene o pretende dar a conocer.

Sin identidad, las personas no encontrarían el sentido de su trabajo y mucho menos el sentido de pertenencia. En la labor policial es importante estos dos puntos, porque la vocación es de servicio y los efectivos policiales tienen que primero adoptar una identidad sobre la base de valores y objetivos institucionales,

porque la organización como institución policial tiene una imagen ante la sociedad y se identifica a los policías por su compromiso, valores.

Una de las limitaciones de la presente investigación es la poca cantidad de trabajos previos relacionados con la relación de las variables, ello ha dificultado la realización de discusiones, sin embargo, se ha empleado la teoría para fortalecer las discusiones. Se señala la importancia del tema debido a que la identidad es una correspondencia entre la organización y sus colaboradores.

En cuanto a la fortaleza metodológica de la investigación, se puede mencionar que se ha seguido escrupulosamente paso a paso cumpliendo lo señalado, lo que proporciona seguridad en los resultados obtenidos, ya que se garantiza que el estudio es fiable. Por un lado, se han diseñado instrumentos en base a la teoría estudiada y posteriormente se ha realizado un proceso de validación convocando a expertos de la gestión pública cuyas recomendaciones fueron aplicadas para mejorar los instrumentos y posterior a ello, se ejecutó una prueba piloto, para probar que el instrumento tiene la confiabilidad requerida, por lo que ambos instrumentos pasaron la prueba. Debido a esta consideración, y respetar el proceso metodológico, los resultados permitieron comprobar los supuestos planteados.

Se insta a futuros investigadores a realizar otros estudios para fortalecer los resultados correlacionales entre las variables de estudio; debido a los escasos estudios que existen. De esta manera, se contribuirá con enriquecer el conocimiento y en la comprensión de la relación entre la identidad y el desarrollo institucional en la población elegida. Por otro lado, también se sugiere a los investigadores que deseen ampliar el estudio y extender hacia otras poblaciones a fin de ratificar los resultados correlacionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a comprobar que la identidad institucional se correlaciona positivamente con el desarrollo institucional (Sig. < 0.05; Rho = 0.371). Ello implica que una mejora en la identidad institucional le corresponde positivamente una mejora en el desarrollo de la institución policial.
2. Se determinó que la identidad personal presenta correlación directa y positiva con el desarrollo institucional (Sig. < 0.05; Rho = 0.300). Esta correspondencia permite inferir que altos niveles de identidad personal posibilitan un mejor nivel en el desarrollo institucional.
3. Se comprobó que la identidad social se correlaciona positivamente con el desarrollo institucional (Sig. < 0.05; Rho = 0.259). Esta correlación, admite inferir que la identidad social promovida adecuadamente tiene implicancias positivas con el desarrollo de la institución policial.
4. Se comprobó que la identidad organizacional se correlaciona positivamente con el desarrollo institucional (Sig. < 0.05; Rho = 0.685). En relación a esta correspondencia, un cambio positivo en la identidad organizacional se traduce también el mismo comportamiento en el desarrollo institucional.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A las autoridades de la comisaria, se les sugiere fortalecer la identidad institucional mediante la implementación de políticas de cohesión con la intención de integrar a la familia policial recordando misión, visión y valores de la institución.
- 2.** A las autoridades de la comisaria, se les aconseja fortalecer la identidad personal a través de la implementación de un taller de sentido de pertenencia, reforzando la comunicación interna, creando un ambiente solidario y promoviendo las relaciones de alta confianza para lograr un mejor desarrollo institucional.
- 3.** A las autoridades de la comisaria, se les propone fortalecer la identidad social mediante el fomento de la solidaridad, el compromiso, y la vocación, a través de talleres de Coaching grupal a fin de mejorar el desarrollo institucional.
- 4.** A las autoridades de la comisaria, se les plantea fortalecer la identidad organizacional a través jornadas y charlas sobre las normas, objetivos, y valores institucionales.

REFERENCIAS

- Ahmed, V., Opoku, A., Olanipekun, A., y Sutrisna, M. (2022). *Validity and Reliability in Built Environment Research: A Selection of Case Studies*. Routledge.
<https://doi.org/10.1201/9780429243226>
- Almeida García, J. (2021). El proyecto de vida: Un desarrollo organizacional desde lo humano. *Interconectando Saberes*, 6(11).
<https://doi.org/10.25009/is.v0i11.2683>
- Álvarez Palomino, C. A. (2017). *El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de CORPAC, Sede Callao. 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14522>
- Araoz Enriquez, C., Blanco Ayala, L. F., Obregón Alzamora, N. I., y Gallegos Conejo, A. L. R. (2021). Interculturalidad en el Desarrollo de la Identidad Nacional en estudiantes del Colegio Emblemático N° 56001 "Mateo Pumacahua", Sicuani-Cusco. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1226-1237.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.272>
- Ares Mateos, A. (2020). Integración e identidad: Un proyecto hacia la cohesión social. *Pensamiento. Revista de Investigación e Información Filosófica*, 76(288), 53-73. <https://doi.org/10.14422/pen.v76.i288.y2020.003>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bilal, Z., Ghayas, S., Naeem, T., Kayani, S., Xie, R., y Biasutti, M. (2021). Construction and Validation of Institutional Identity Scale for University Students. *Children*, 8(8), 665. <https://doi.org/10.3390/children8080665>
- Bologna, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas.
- Cancelo Sanmartín, M. (2017). *La comunicación en las fuerzas de seguridad*. Editorial UOC.
- Carrero Morales, Y. B. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Scientific*,

- 4(14), 347-366. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Domingo Moratalla, A. (2018). *Ética de la investigación*. Herder Editorial.
- Duque Oliva, E. J., y Carvajal Prieto, L. A. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: Una reflexión teórica. *Suma de Negocios*, 6(13), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Escudero Gonzalez, R. A., Trujillo Holguin, J. A., y Perez Piñon, F. A. (2019). Identidad y cultura: Un viaje a las raíces Raramuri. *Revista Boletín Redipe*, 8(6), 174-184. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i6.770>
- Espinosa, A., Beramendi, M., y Zubieta, E. (2015). Identidad Nacional y Bienestar Social: Una síntesis meta-analítica de de estudios en Argentina, México y Perú. *Revista Interamericana de psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 49, 27-39.
- Espinoza Salas, T. J. (2019). *Identidad y desarrollo institucional de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4241>
- Fierro-Celis, F. A. (2020). Cambio organizacional: Un modelo que dinamiza la transformación. *Revista EAN*, 88, 13-31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Galarza Schoenfeld, A. S., López Mero, P. J., y Mendoza Muñoz, B. A. (2020). Los estudios culturales y el problema de la identidad latinoamericana. *Conrado*, 16(72), 116-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S1990-86442020000100116yIng=esynrm=isoytIng=es
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García Cancharí, J. (2017). *Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, Región Lima provincias, 2017* [Tesis de

- maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14143>
- Gnädinger, M., y Espinosa, A. (2018). Identidad nacional, dominancia social y percepción del sistema normativo en Lima-Perú. *Polis*, 14(2), 15-38.
<https://www.redalyc.org/journal/726/72657892002/html/>
- Gonzalez, K. M. O. (2019). *Confianza generalizada y hacia las instituciones: Efectos de la identidad nacional y la orientación a la dominancia social* [Tesis de maestría, Universidad de Guanajuato].
<http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/3212>
- Granhenat, M., y Abdullah, A. N. (2017). Using national identity measure as an indicator of Malaysian national identity. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 2(2), 214-223. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol2iss2pp214-223>
- Guayasamín Cantos, K. X., Guayasamín Cantos, Y. T., y Valdés Pérez, D. (2020). La gestión administrativa y el desarrollo institucional en la unidad educativa fiscal de artes "Tohalli. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-18.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/gestion-administrativa-desarrollo.pdf>
- Gutiérrez Portillo, Á. A. (2022). Construcción de la identidad en el sujeto contemporáneo. *Revista Multi-Ensayos*, 8(15), 33-52.
<https://doi.org/10.5377/multiensayos.v8i15.13190>
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., y Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Julio, P., Méndez Valencia, S., y Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Huaman Bonifacio, M. (2021). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán de Ayacucho, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65286>
- Huerta Orozco, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento

- complejo. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 83-97. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstractypid=S2448-85502018000100083yIng=esynrm=isoytIng=es
- Irshad, M., y Bashir, S. (2020). The Dark Side of Organizational Identification: A Multi-Study Investigation of Negative Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-15. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.572478>
- Ledesma, M., y Lopez, M. (2021). *Comunicación para diseñadores*. Nobuko.
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., y Liu, X. (2020). The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2379-2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Mantilla de los Ríos, P. C. (2020). Identidad nacional y sistema del Convenio Europeo de Derechos Humanos: Una dudosa analogía. *Anales de Derecho*, 1-27. <https://doi.org/10.6018/analesderecho.452791>
- Matafora, B., Abs, H.-J., y Hahn-Laudenberg, K. (2021). Assessing the national identity and sense of belonging of students in Germany with immigration backgrounds. *JSSE - Journal of Social Science Education*, 20(2), 47-69. <https://doi.org/10.4119/jsse-3628>
- Méndez Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7084468>
- Meza Lueza, J. (2018). *Comunicación estratégica: Diseño de la identidad corporativa. Volumen 1: Identidad vs. Imagen*. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: Diseño, ejecución e informe* (2.ª ed.). Ediciones de la U.
- Ortiz- Gutiérrez, M. F., Galindo- Henao, A. M., Valbuena- Rodríguez, P. D., Clavijo- Peña, A. V., y Duarte-Leguizamo, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), Art. 14. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>

- Pastrana Valls, A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. *Revista mexicana de opinión pública*, 27, 13-40. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2019.27.68726>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pujol-Cols, L. J., y Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: Desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 64-86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Quezada Lucio, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.
- Quispe Alvarez, O. (2019). *Desarrollo institucional y compromiso organizacional de los docentes de la compañía de aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos, Coronel Francisco Bolognesi, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/26928>
- Ramos, G. A. (2018). Instituciones e identidad. *Revista de Identidad Universitaria*, 1(1), Art. 1. <https://revistaidentidad.uaemex.mx/article/view/10805>
- Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Resala, G., y Iglesias, G. (2020). *Elaboración de tesis, tesinas y trabajos finales: Diferentes modalidades. Pautas metodológicas. Indicadores de evaluación*. Noveduc.
- Rivera Espinoza, M. C. (2020). *Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/45475>
- Saavedra Urcia, O. A. (2022). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/93030>
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. Alpha Editorial.
- Sánchez Calleja, L., y García Jiménez, E. (2020). Estudio de caso sobre el desarrollo de competencias emocionales y la construcción de la identidad personal en un centro de Educación Secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), Art. 4. <https://doi.org/10.5209/rced.65396>

- Sebastiao Victorino, G. (2021). *Lee Identidad institucional. Crecer, crear, hacer diseño*. Nobuko. <https://es.scribd.com/book/533762774/Identidad-institucional-Crecer-crear-hacer-diseno-Modelo-B-D-R-PYME-Guia-metodologica-para-su-analisis>
- Sotelo Asef, J. G., y Vargas Hernández, M. (2017). La Identidad y Su Correlación Con la Calidad en el Servicio en Una Dirección Municipal. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(6). <https://www.theibfr.com/wpfb-file/riaf-v10n6-2017-3-pdf/>
- Soto Arévalo, R. (2017). *Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12838>
- Tomalá González, J. I. (2017). *Liderazgo integrador y su impacto en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4113>
- Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., y Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Valenzuela Retamozo, E. Y. (2018). *Identidad institucional y cultura corporativa en los trabajadores del CAP III Metropolitano. Ayacucho 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20564>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Identidad institucional D1: personal D2: social D3: organizacional V2: desarrollo institucional D1: Organización D2: Tecnología D3: Economía D4: Innovación D5: Infraestructura	Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Población: 121 efectivos policiales Muestra: 93 efectivos policiales
¿Qué relación existe entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022	Existe relación entre la identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a) ¿Qué relación existe entre la identidad personal y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022?;	a) establecer la relación entre la identidad personal y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.	a) Existe relación entre la identidad personal y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.		
b) ¿Qué relación existe entre la identidad social y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022	b) establecer la relación entre la identidad social y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.	b) Existe relación entre la identidad social y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.		
c) ¿Qué relación existe entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022?	c) establecer la relación entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.	c) Existe relación entre la identidad organizacional y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable identidad institucional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad institucional	La identidad es un conjunto de rasgos que identifica a una institución, y está relacionado con la imagen que tiene esta frente a los usuarios, públicos, en base a la comunicación, la cultura, creencias, filosofía, normas y otros atributos que también son compartidos los que se identifican.	Se midió a través de un cuestionario conformado por 18 preguntas en escala de Likert, en base a tres dimensiones: personal, social y organizacional.	Personal	Compromiso	Ordinal Alto [67 - 90] Medio [43 - 66] Bajo [18 - 42]
				Fidelidad	
				Pertenencia	
				Satisfacción	
				Remuneración	
			Social	Solidaridad	
				Imagen institucional	
				Colaboración	
				Vocación	
				Confianza	
			Organizacional	Identificación	
				Valores	
				Objetivos	
Normas					

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo institucional	El desarrollo institucional es un conjunto de técnicas y herramientas cuya aplicación en una organización permiten obtener un mejor aprovechamiento de los recursos de la empresa, así como también el de los recursos humanos que son potenciados mejorando su desempeño (Torres et al., 2021).	Se empleó un cuestionario conformado por 20 preguntas en base a las dimensiones: organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura, medida en escala de Likert de cinco opciones.	Organización	Estrategias institucionales	Ordinal Alto [74 - 100] Medio [48 - 73] Bajo [20 - 47]
				Liderazgo	
				Participación	
				Desarrollo	
			Tecnología	Modernización	
				Renovación	
				Capacitación	
			Economía	Idoneidad	
				Solvencia	
			Innovación	Actualización	
				Recursos tecnológicos	
				Innovación de métodos	
			Infraestructura	Instalaciones adecuadas	
Cantidad de vehículos					
Disponibilidad de áreas.					

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como propósito, conocer su percepción sobre la identidad y el desarrollo institucional; debido a ello, se le ha invitado a participar en la encuesta, por lo que valoraremos que las respuestas a las preguntas sean lo más honestas posibles, entendiendo que la encuesta tiene un tratamiento anónimo y no se registra ningún dato personal.

Se le pone de conocimiento también, que Ud., es libre de decidir si participa o no, del estudio, o si lo deja habiendo empezado. Este estudio solo tiene fines académicos, por tal motivo no perjudica a nadie.

Considerando lo leído, ¿Acepta participar del estudio? Sí No

Instrumento de identidad

Autor: Avila Ortiz, Luis Alberto

Marque de acuerdo a lo que corresponda:

N = Nunca CN = Casi nunca AV = A veces CS = Casi siempre S = Siempre

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		N	CN	AV	CS	S
1	Me siento comprometido con los objetivos institucionales					
2	Cumplo con fidelidad mis obligaciones con responsabilidad					
3	Cuando hablo de la institución, suelo expresar "mi institución"					
4	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
5	Me siento a gusto con el trabajo que desempeño en la institución					
6	Las remuneraciones cubren mis expectativas					
DIMENSIÓN 2: SOCIAL		N	CN	AV	CS	S
7	Los compañeros de trabajo muestran ser solidarios					
8	Cuando critican a la institución siento que también me critican a mí.					
9	Existe espíritu de colaboración entre los miembros de la institución					
10	Considero que todos formamos e integramos una sola familia policial					
11	Saber quiénes somos me permite cumplir mi vocación policial					

12 La labor policial fortalece la confianza en la ciudadanía					
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
13 Siento identificación con la historia de la institución policial					
14 Los valores organizacionales son también mis valores personales					
15 Siento orgullo de pertenecer a la institución policial					
16 Mi formación policial está de acuerdo con los objetivos institucionales					
17 Me intereso por mejorar mi desempeño porque es importante para contribuir con mi institución.					
18 Me intereso por conocer las normas y directivas de la institución					

Instrumento de desarrollo institucional

Autor: Avila Ortiz, Luis Alberto

DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN	N	CN	AV	CS	S
1 Las estrategias institucionales contribuyen con la mejora institucional.					
2 La institución promueve el desarrollo profesional de los efectivos policiales					
3 Las estrategias comunicacionales son adecuadas para la imagen institucional de la comisaría.					
4 El liderazgo institucional permite cumplir con los objetivos previstos.					
5 En la institución se aprecian las contribuciones profesionales en favor de lograr los objetivos institucionales.					
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA	N	CN	AV	CS	S
6 En la institución se renuevan los equipos informáticos.					
7 En la institución se capacita al personal en el empleo de TICS.					
8 En la institución se prioriza la adquisición de equipos modernos.					
9 En la institución se cumple con el plan de modernización de instituciones públicas.					
10 En la institución se prioriza la adquisición de recursos tecnológicos.					
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA	N	CN	AV	CS	S
11 El efectivo policial recibe los recursos necesarios para la realización de su trabajo.					
12 La administración de recursos permite el logro de los objetivos.					
13 La administración de recursos permite el mantenimiento adecuado del mobiliario institucional.					
DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN	N	CN	AV	CS	S
14 La institución promueve y prioriza la actualización profesional del efectivo policial.					
15 En la institución, se emplean los recursos tecnológicos para las labores policiales.					

16	En la institución, se prioriza la innovación en los métodos de lucha contra la delincuencia.					
DIMENSIÓN 5: INFRAESTRUCTURA		N	CN	AV	CS	S
17	Las instalaciones de la institución son adecuadas para los servicios que presta					
18	Las instalaciones cuentan con el mobiliario requerido para las funciones policiales.					
19	La institución cuenta con la suficiente cantidad de vehículos y motos para el trabajo policial.					
20	La institución cuenta con la disponibilidad de áreas para el desarrollo de actividades en el fortalecimiento de capacidades físicas.					

Anexo 4. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento comprometido con los objetivos institucionales	x		x		x		
2	Cumplo con fidelidad mis obligaciones con responsabilidad	x		x		x		
3	Cuando hablo de la institución, suelo expresar "mi institución"	x		x		x		
4	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo	v		x		x		
5	Me siento a gusto con el trabajo que desempeño en la institución	x		x		x		
6	Las remuneraciones cubren mis expectativas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los compañeros de trabajo muestran ser solidarios	x		x		x		
8	Cuando critican a la institución siento que también me critican a mí.	x		x		x		
9	Existe espíritu de colaboración entre los miembros de la institución	x		x		x		
10	Considero que todos formamos e integramos una sola familia policial	v		x		x		
11	Saber quiénes somos me permite cumplir mi vocación policial	x		x		x		
12	La labor policial fortalece la confianza en la ciudadanía	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento identificación con la historia de la institución policial	x		x		x		
14	Los valores organizacionales son también mis valores personales	x		x		x		
15	Siento orgullo de pertenecer a la institución policial	x		x		x		
16	Mi formación policial está de acuerdo con los objetivos institucionales	v		x		x		
17	Me intereso por mejorar mi desempeño porque es importante para contribuir con mi institución.	x		x		x		
18	Me intereso por conocer las normas y directivas de la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: German Alexis PINEDA VILLAVICENCIO **DNI:40605745**

Especialidad del validador: Doctor contador público y auditor gubernamental

10 de Octubre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
1	Las estrategias institucionales contribuyen con la mejora institucional.	x		x		x		
2	La institución promueve el desarrollo profesional de los efectivos policiales.	x		x		x		
3	Las estrategias comunicacionales son adecuadas para la imagen institucional de la comisaría.	x		x		x		
4	El liderazgo institucional permite cumplir con los objetivos previstos.	v		x		x		
5	En la institución se aprecian las contribuciones profesionales en favor de lograr los objetivos institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGIA		Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución se renuevan los equipos informáticos.	x		x		x		
7	En la institución se capacita al personal en el empleo de TICS.	x		x		x		
8	En la institución se prioriza la adquisición de equipos modernos.	x		x		x		
9	En la institución se cumple con el plan de modernización de instituciones públicas.	v		x		x		
10	En la institución se prioriza la adquisición de recursos tecnológicos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ECONOMIA		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El efectivo policial recibe los recursos necesarios para la realización de su trabajo.	x		x		x		
12	La administración de recursos permite el logro de los objetivos.	x		x		x		
13	La administración de recursos permite el mantenimiento adecuado del mobiliario institucional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La institución promueve y prioriza la actualización profesional del efectivo policial.	x		x		x		
15	En la institución, se emplean los recursos tecnológicos para las labores policiales.	x		x		x		
16	En la institución, se prioriza la innovación en los métodos de lucha contra la delincuencia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: INFRAESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las instalaciones de la institución son adecuadas para los servicios que presta.	x		x		x		
18	Las instalaciones cuentan con el mobiliario requerido para las funciones policiales.	x		x		x		
19	La institución cuenta con la suficiente cantidad de vehículos y motos para el trabajo policial.	v		x		x		
20	La institución cuenta con la disponibilidad de áreas para el desarrollo de actividades en el fortalecimiento de capacidades físicas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg: Rogger CHICHIPE ROJAS* DNI:43371306

Especialidad del validador: Magister en Educación y contador publico

10 de Octubre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

+

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD PERSONAL							
1	Me siento comprometido con los objetivos institucionales	x		x		x		
2	Cumplo con fidelidad mis obligaciones con responsabilidad	x		x		x		
3	Cuando hablo de la institución, suelo expresar "mi institución"	x		x		x		
4	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo	v		x		x		
5	Me siento a gusto con el trabajo que desempeño en la institución	x		x		x		
6	Las remuneraciones cubren mis expectativas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los compañeros de trabajo muestran ser solidarios	x		x		x		
8	Cuando critican a la institución siento que también me critican a mí.	x		x		x		
9	Existe espíritu de colaboración entre los miembros de la institución	x		x		x		
10	Considero que todos formamos e integramos una sola familia policial	v		x		x		
11	Saber quiénes somos me permite cumplir mi vocación policial	x		x		x		
12	La labor policial fortalece la confianza en la ciudadanía	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento identificación con la historia de la institución policial	x		x		x		
14	Los valores organizacionales son también mis valores personales	x		x		x		
15	Siento orgullo de pertenecer a la institución policial	x		x		x		
16	Mi formación policial está de acuerdo con los objetivos institucionales	v		x		x		
17	Me intereso por mejorar mi desempeño porque es importante para contribuir con mi institución	x		x		x		
18	Me intereso por conocer las normas y directivas de la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dra* Mg: María Luisa FLORES CAYRO DNI: 40945476

Especialidad del validador: Magister en dirección estratégica de empresas

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

10 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 20 de agosto del 2022

SEÑOR:
DAVID VILLANUEVA LLANA
JEFE DE LA DIVISIÓN TERRITORIAL CERCADO DE LIMA
CORONEL PNP
LIMA-PERÚ

Asunto: Permiso para
realizar Proyecto de Tesis en
la institución que representa.

De mi especial consideración.


Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría En Gestión Pública De La Universidad César Vallejo (UCV), **LUIS ALBERTO AVILA ORTIZ**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la DIVISIÓN TERRITORIAL CENTRO 1 – CERCADO DE LIMA. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**La identidad y el desarrollo institucional en una comisaria de Lima,**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecharlo para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente.


AVILA ORTIZ, Luis Alberto
Estudiante De Maestría En Gestión Pública
Universidad César Vallejo


POLICIA NACIONAL DEL PERU
REGION POLICIAL LIMA

20 AGO 2022

11:59:30


Sr. Pablo Andrés Antezana Darwin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La identidad y el desarrollo institucional en una comisaria de Lima, 2022", cuyo autor es AVILA ORTIZ LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET DNI: 41451494 ORCID: 0000-0001-8295-3726	Firmado electrónicamente por: KLPAREDESV el 14- 01-2023 09:42:01

Código documento Trilce: TRI - 0494662