



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y el desempeño en la División de
Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía
Nacional del Perú

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

Autora:

Br. Juana Eusonia Hinostroza Marcelo

Asesora:

Dra. Isabel Menacho Vargas

Sección:

Ciencias Empresariales

Línea de investigación:

Control Administrativo

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Secretario

Dra. Isabel Menacho Vargas
Vocal

Dedicatoria

A Dios. A mi adorada familia en especial, mi hijita querida la cual amo demasiado, ella es mi motor y fuerza para seguir luchando.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de superar barreras. A mi apreciados docentes y a mis colegas de la Maestría en Gestión Pública.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juana Eusonia Hinostriza Marcelo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. En la presente investigación he utilizado las normas establecidas mediante el citado de las fuentes que he utilizado para elaborar la investigación.
2. El contenido de la investigación es de mi propiedad intelectual es decir de mi autoría.
3. La investigación que he realizado no se encuentra en ningún servidor o investigación que se ha realizado con anterioridad.
4. Dispongo conveniente que filtren mi investigación para poder ser revisada ante cualquier búsqueda de copia o plagio en su elaboración.

Al encontrar cualquier información que no sea de mi propiedad de Internet dual, que la Universidad César Vallejo me sancione con todas las normas estipuladas por reglamento, la cual acataré ante cualquier tipo de copia o plagio para la elaboración de la investigación.

Los Olivos, setiembre del 2017.

Juana Eusonia Hinostriza Marcelo

D.N.I. 40986016

Presentación

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de Maestra en Gestión Pública, presento la tesis titulada “Gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú”.

La investigación está dividida en siete capítulos, en el capítulo I se presenta la introducción, los antecedentes, fundamentos científicos de la variables, problemas, objetivos e hipótesis; en el capítulo II se expresa la metodología, el diseño, método, las técnicas y los instrumentos y fuentes de recolección de datos así como los métodos de análisis de datos; en el capítulo III, se hace una descripción de los resultados, contraste de las hipótesis; en el capítulo IV se presenta la discusión, luego en el capítulo V y VI se formulan las conclusiones y las sugerencias, y finalmente en el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora.

Lista de contenido

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Antecedentes internacionales	17
1.1.2. Antecedentes nacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1. Gestión administrativa	20
1.2.2. Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	23
1.3. Justificación	26
1.3.1. Justificación teórica	26
1.3.2. Justificación metodológica	26
1.4. Problema	27
1.4.1. Realidad problemática	27
1.4.2. Problema general	32
1.4.3. Problemas específicos	32
1.5. Hipótesis	33
1.5.1. Hipótesis general	33
1.5.2. Hipótesis específicas	33

1.6. Objetivos	34
1.6.1. Objetivo general	34
1.6.2. Objetivos específicos	34
II. Metodología	35
2.1. Variables	36
2.1.1. Definición conceptual	36
2.1.2. Definición operacional	36
2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de estudio	39
2.5. Diseño	39
2.6. Población, muestra y muestreo	40
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.7.1. Técnicas	41
2.7.2. Validez de los instrumentos	41
2.7.3. Confiabilidad de los instrumentos	41
2.8. Método de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
3.1. Estadística descriptiva	46
3.1.1. Gestión administrativa	46
3.1.2. Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la Policía Nacional del Perú	51
3.2. Estadística inferencial	56
3.2.1. Prueba de hipótesis general	57
3.2.2. Prueba de hipótesis específicas	58
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71

VIII. Apéndices	74
Apéndice A: Matriz de Consistencia	75
Apéndice B: Instrumentos	78
Apéndice C: Carta de presentación de la Universidad César Vallejo a la Institución	82
Apéndice D: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	83
Apéndice E: Certificado validez del contenido de instrumentos	84
Apéndice F: Matriz de datos	96
Apéndice G: Artículo científico	100

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Validación de expertos	42
Tabla 2	Estadística de fiabilidad variable 1	43
Tabla 3	Estadística de fiabilidad variable 2	45
Tabla 4	Niveles de la gestión administrativa según de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	48
Tabla 5	Niveles de la planeación de la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	49
Tabla 6	Niveles de la organización de la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	50
Tabla 7	Niveles de la dimensión ejecución de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	51
Tabla 8	Niveles de la dimensión control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	52
Tabla 9	Niveles del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	53
Tabla 10	Eficacia del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	54
Tabla 11	Eficiencia del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	55
Tabla 12	Economía del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	56
Tabla 13	Calidad del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	57

Tabla 14	Correlación entre la gestión administrativa en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	58
Tabla 15	Correlación entre la dimensión planeación y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	59
Tabla 16	Correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	60
Tabla 17	Correlación entre la dimensión ejecución y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	61
Tabla 18	Correlación entre la dimensión control y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	62

Lista de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de la gestión administrativa	48
Figura 2 Niveles de planeación	49
Figura 3 Niveles de organización	50
Figura 4 Niveles de ejecución	51
Figura 5 Niveles de control	52
Figura 6 Niveles de variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	53
Figura 7 Niveles de eficacia	54
Figura 8 Niveles de eficiencia	55
Figura 9 Niveles de economía	56
Figura 10 Niveles de calidad	57

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, con la finalidad de lograr una adecuada, técnica, responsable, eficiente, eficaz y neutral gestión administrativa y, consecuentemente, el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

El estudio fue del tipo básico, de nivel correlacional, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Se elaboraron dos instrumentos para cada variable mediante encuesta, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se obtuvieron la confiabilidad de Alfa de Cronbach de ,822 y ,846 respectivamente, en cuanto a los datos fueron registrados mediante la estadística descriptiva mediante la interpretación de tablas y figuras.

Al término del estudio, se pudo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, con un coeficiente de correlación alta de Rho Spearman = 0,803**, $p = 0,000$ ($p < 0,01$), por lo que afirmo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. En este sentido, se pudo confirmar que la hipótesis general por la cual la mejora de la gestión administrativa en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú va a conllevar a un fortalecimiento del desempeño que repercute directamente en sus funciones.

Palabras claves: gestión administrativa y desempeño.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the administrative management and the performance of the supply division of the logistics management of the Peruvian national police, in order to achieve an adequate, technical, responsible, efficient, effective and Neutral administrative management and, consequently, the performance of the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police.

The study was of the basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach, hypothetical-deductive method. As for the sample was made up of 80 workers. Two instruments were developed for each variable by means of a survey, which were validated by expert judgment and Cronbach's alpha reliability was obtained from 822 and 846 respectively, as the data were recorded using descriptive statistics through the interpretation of Tables and figures.

At the end of the study, it was possible to determine the relationship between administrative management and performance in the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police, with a high correlation coefficient of Rho Spearman = 0.803 **, $p = 0.000$ ($p < 0.01$), so I affirm that there is a significant relationship between administrative management and performance in the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police. In this sense, it was possible to confirm that the general hypothesis by which the improvement of the administrative management in the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police will entail a strengthening of the performance that directly affects its functions.

Keywords: administrative management and performance.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Se tiene a Flores (2015) en su tesis de grado Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas–Jinotega 2010–2013, estudio realizado en una cooperativa de productos de alimentos básicos, investigación descriptivo-exploratorio, tuvo como objetivo analizar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicable en Coproabas, del tipo descriptivo, no experimental. Realizando procesos de revisión documental, entrevista y observación directa como instrumentos de medición tomando como muestra a diez (10) expertos de la empresa. Concluye, entre otros aspectos, que al no existir un buen manejo del proceso administrativo observamos que no se cumple con el desempeño de una buena gestión administrativa. Cabe señalar que la observación es un factor importante en los procesos de gestión y que trae como consecuencia el buen desempeño empresarial y de los trabajadores.

Conforme lo señala Olaizola (2012) en su tesis de grado clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Francisco Espejo “en la Universidad de Carabobo, Venezuela, estudio de tipo evaluativo – descriptivo, diseño de campo no experimental, con una población de 52 docentes. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo. Llegó a la conclusión de los docentes en su gran mayoría que sus acciones están relacionadas con el desempeño gerencial en forma insuficiente, debido a que se ven influenciadas por los lineamientos emanados por los órganos de gobierno, debilitando así las acciones de los docentes y personal, y la autonomía de la que deben gozar como directivos, es decir que la planificación guarda mucha relación con el desempeño que puedan realizar los docentes o los trabajadores.

Según Del Valle (2012) en su estudio de título Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior, investigación de diseño descriptiva, de temporalidad longitudinal retrospectiva, de enfoque cuantitativo y cualitativo. El objetivo fue diseñar un modelo de gestión académica basado en el desempeño

docente con el rendimiento académico. El investigador llegó a la conclusión que para realizar la propuesta en mención se realizó un estudio previo del rendimiento académico de los estudiantes en las asignaturas de las carreras de Ingeniería Industrial y de Sistemas en la que se obtuvo los siguientes valores de aplazados superara el 70 %, Matemática I con 83,71 %, Química General con 76,44 %, Matemática II con 76,37 %, Física I con 76,04 % y Química I con 72,60 %. En tal sentido se puede argumentar que existe un gran porcentaje de aplazado en los cursos principales de ciencia.

A su vez, Arratia (2010) en su tesis de grado Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados de la Universidad de Chile, estudio de nivel descriptivo, diseño no experimental, se utilizó una técnica con la cual se trabajó es la entrevista semi-estructurada. El objetivo del estudio fue determinar el desempeño laboral y condiciones de trabajo en docente. El investigador llegó a la conclusión que el desarrollo en los aspectos materiales y sociales son en esencia significativas para los docentes en el aspecto en cuanto a su desempeño de nivel alto.

Asimismo Arrieche (2010) en su tesis de grado Evaluación de desempeño y gestión administrativa de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica, de la Universidad Fermín Toro, Venezuela, estudio de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, con una muestra de 39 trabajadores, con un estudio de campo. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la evaluación de desempeño del talento humano. Al término del estudio llegó a la conclusión que la universidad en mención no realiza un estudio del talento humano, lo cual causa la falta de planificación en el aspecto de su capacitación del personal, no hay reajuste de sueldo en relación a su función o sus competencias, no existía rotación de personal, y solo se hace por necesidad, y existe la debilidad de hurgar mejoras y soluciones en cuanto al desempeño del personal.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Zapana (2013) en su tesis Relación de la gestión administrativa en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, estudio del tipo correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de método científico, con una población de 40 profesores. Su objetivo fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Al finalizar el estudio se llegó a la conclusión que entre la gestión académico administrativa y el desempeño docente puede existe un 95 % de confianza de asociación directa con un margen de error menor a 0,05.

Al respecto es conveniente citar a García (2012) en la tesis Análisis de los sistemas de gestión de la calidad y la administración pública en la Presidencia del Consejo de Ministros – Lima 2011, estudió en la Universidad Nacional de Ingeniería cuyo objetivo fue determinar la implicancia de los sistemas de gestión de calidad en la administración pública en la Presidencia del Consejo de Ministros – 2011; es investigación aplicada utilizando el método hipotético deductivo, se utilizó como instrumento de medición la ficha de cotejo o lista de chequeo. El autor indicó que los resultados obtenidos de su investigación han permitido establece que en la presidencia del Consejo de Ministros durante el año 2011 la gestión por resultado fue positivamente influenciado por una eficiente y eficaz planificación de la gestión de calidad que permitió determinar cuáles eran los objetivos y metas así como los recursos que requirieron para lograrlos, optimizando el gasto, por lo que se logra saber aproximadamente lo que se requiere para poder realizar las actividades laborales con calidad, por lo que conlleva a minimizar los costos económicos y de tiempo. Además se obtuvieron valores de correlación alta y positiva de rho de Spearman de 0,861 con significación $< 0,05$ por lo que la hipótesis nula fue rechazada y se consideró la hipótesis del investigador.

Pino (2012)en la tesis La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado de Doctor en

Administración Estratégica de Empresas, quien señala que su investigación ha tenido por objetivo establecer si las prácticas de la calidad y el desempeño operacional y organizacional se relacionan, además indicar e interpretar en qué medida existe esta relación, establecer si el desempeño operacional es diferente al sector empresarial y al tamaño de la organización; es investigación de tipo cuantitativo, explicativo, deductiva y transversal; empleó una muestra de 426 participantes, utilizando un instrumento de medición con validez interna y externa (encuesta). El autor formula entre otras la siguiente conclusión: Las prácticas de la calidad total tiene una relación significativa con el desempeño operacional de las organizaciones privadas.

Quichca (2010) en su estudio Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” Del Distrito Carmen Alto, Huamanga, la investigación ha tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de una institución educativa en la provincia de huamanga Ayacucho siendo que esta investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional teniendo como población objetivo a 328 estudiantes. La investigación llegó a la conclusión existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, y por consiguiente se llegó a la conclusión que, si existe relación entre las variables de estudio con un valor de rho Spearman de 0,823, positiva, alta correlación y significancia menor al 0,05, por lo tanto de acepto la hipótesis del investigador.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Gestión administrativa.

Según Terry (2011) en su libro Gestión administrativa indicó que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos” (p. 43).

Dimensiones de la gestión administrativa

Según Terry (2011) dimensiona a la gestión administrativa en cuatro aspectos que son: planeación, organización, ejecución y control. (p. 345).

Dimensión 1: Planeación.

Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos (Terry, 2011, p. 347).

Indicadores:

Planificar

Metas y acciones

Método, plan o lógica

Dimensión 2: Organización

Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera de que es tos puedan alcanzar las metas (Terry, 2011, p. 347).

Indicadores:

Dispone

Distribuir el trabajo

Distribuir los recursos

Dimensión 3: Ejecución

Ejecución es disponer que todos los componentes del grupo quieran realizar los objetivos de la empresa y que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, puesto que los miembros quieren lograr esos objetivos (Terry, 2011, p. 387).

Indicadores:

Dispone

Realizar los objetivos

Esfuerzo mancomunado

Logros de objetivos

Dimensión 4: Control

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro que los actos de los miembros de la organización las conducen hacia las metas establecida (Terry, 2011, p. 348).

Indicadores:

Proceso de las actividades planificadas

Seguridad de los actos de los miembros de la organización

Metas establecidas.

Anzola (2002) señala que la gestión administrativa consiste en todas “las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo”; en buena cuenta es la forma en la que se trata “de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (p.70).

Asimismo, Farroñay y Ancaya (2016) señalaron que “la gestión administrativa es la optimización en la ejecución de los procesos con el fin de incrementar la cantidad y eficiencia en la gestión de los servicios” (p. 33).

En cuanto a la dimensión Planeación.

Goodstein (1998) señala que la planeación consiste en “establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción” (Pág 5). Citando a Russell Ackoff, Profesor en Wharton Business School señala que “La planeación (...) se anticipa a la toma de decisiones. Es un proceso de decidir (...) antes de que se requiera la acción”. (Ackoff 1981)

Asimismo, señala que la planeación estratégica consiste en que “los miembros guía de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarios para alcanzarlo” (p. 5).

Por su parte, Amaya (2005) señala que la planeación constituye un proceso en el que las personas que delinean las políticas organizativas administran la

información interna y externa con el propósito de procesarla y determinar la situación actual de la organización así como su nivel de competitividad de manera que los sitúe en una posición de vanguardia frente a contingencias futuras.

Según el indicado autor dicho proceso consiste en responder las siguientes preguntas: ¿a dónde queremos ir?; ¿en dónde estamos hoy?; ¿a dónde debemos ir?; ¿a dónde podemos ir?; ¿a dónde iremos?; y ¿cómo estamos llegando a nuestras metas?

Centro de Formación y Estudios del Instituto Nacional de Medicamentos – INAME (2002) señala que la planeación consiste en determinar las metas, definiendo la situación actual de la organización; para que, en mérito a ello, se determinen las posibles contingencias futuras. Finalmente, con la información obtenida y procesada se planteen los planes y acciones con el fin de conseguir o alcanzar las metas u objetivos (pp.51-52).

En cuanto a la dimensión Organización:

Al respecto, Fuentes (2014) señala que “la organización como función administrativa, es una parte del proceso administrativo”. Según el indicado autor la organización es el “acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos, encargados de su administración y de establecer relaciones entre ellos y atribuciones de cada uno de ellos” (pp. 83-84).

Asimismo, Narváez (2009) señala definiendo a la organización que “organizar una empresa es dotarla de todos los elementos necesarios para su funcionamiento” (p. 34)

A su turno, Ramio (2012) considera que una organización agrupa las siguientes dimensiones fundamentales: “Entorno, objetivos, estructura administrativa, recursos humanos, recursos tecnológicos, financieros y materiales y procesos administrativos” (p. 2).

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2012) señala que la organización es un “conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas que actúan (...) bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos (...) logren determinados fines” (p. 96).

En cuanto a la dimensión Ejecución:

Vetter (2015) citando a Charan y Bossidy señala que la ejecución constituye un conjunto “de comportamientos y técnicas que las empresas necesitan dominar para obtener una ventaja competitiva. Es una disciplina en sí misma”. (Pág. 2)

En cuanto a la dimensión Control:

Narváez (2009) define que controlar consiste en constatar que las actividades se desarrollen en consonancia con los planes o metas trazados, “teniendo por finalidad detectar los errores en que se hubiere incurrido con el objetivo de efectuar las correcciones pertinentes”. (Pág.36)

Asimismo, Jara (2009) citando a Robbins (2000) señala que “es el proceso de monitorear las actividades para asegurarse de que se lleven a cabo de acuerdo con lo planificado (...)”. Asimismo, lo define como “un sistema de información que permite comparar lo planeado con los resultados obtenidos a través de la gestión” (Pág. 2) y, en esa medida, poder adoptar las acciones que tiendan a corregir aquello que haya sufrido alguna desviación significativa.

1.2.2 Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Según Bonnefoy (2011) en su libro Indicadores de desempeño en el sector público, indicó que el desempeño “comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de un proyecto específico” (p, 22).

El Decreto Legislativo 1049 (2008), refirió que el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú tiene

por propósito realizar o cumplir adecuadamente una función con eficacia, efectividad, utilidad, aptitud, validez para lograr que el servicio se preste dentro del más estricto marco legal y jurídico. (Decreto Legislativo 1049, 2008).

Dimensiones del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Según Bonnefoy (2011) dimensiona al desempeño gubernamental en cuatro aspectos: eficacia, eficiencia, economía y calidad (p. 30). Estas cuatro dimensiones se ajustan al desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú dada la definición del marco legal.

Dimensión 1: Eficacia.

Se refiere al grado cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello, las medidas clásicas de eficacia son: cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y resultado final. (Bonnefoy, 2011, p. 34).

Indicadores:

Cumplimiento de los objetivos

Cobertura

Focalización

Capacidad de cubrir las demandas

Resultado final

Dimensión 2: Eficiencia.

Describe la relación entre la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles, dado el nivel de recursos de los que se dispone, con la finalidad de minimizar los costos (Bonnefoy, 2011, p. 34).

Indicadores:

Eficiencia

Producción
Optimización de costos

Dimensión 3: Economía.

Es la capacidad para generar recursos económicos y la distribución de los mismos adecuadamente en pos del cumplimiento de sus objetivos (Bonnetoy, 2011, p. 35).

Indicadores:

Generar recursos económicos
Distribución de los recursos económicos
Cumplimiento de sus objetivos

Dimensión 4: Calidad.

Es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son extensiones de la calidad factores como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas (Bonnetoy, 2011, p. 36).

Indicadores:

Atender las necesidades en forma rápida y directa.
Accesibilidad a la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.
Precisión y continuidad entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas.

En cuanto a la variable Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú:

Para Chiavenato (2002) el desempeño es “eficacia del personal que trabaja (...), la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con (...) satisfacción laboral”. Según dicho autor el desempeño resulta de la combinación de su propio comportamiento con sus resultados. Por ello, “el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir (...) y

generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad”. (Pág.236)

Al respecto Daniels (1997) manifiesta que “es la ejecución voluntaria de conductas para alcanzar las metas de la organización” (p.89).

En cuanto a la dimensión: Eficacia

Robbins y Coulter (2005) sostienen que la eficacia es “hacer las cosas correctas, es decir las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Pág.7) y a manera de ejemplo consideran la reducción de los tiempos de instalación del equipo para los clientes así como el recorte de los costos en la fábrica Siemens mediante la aplicación de programas laborales.

En cuanto a la dimensión: Eficiencia

Robbins y Coulter (2005) sostienen que la eficiencia es “hacer bien las cosas”, es decir, no desperdiciar los recursos. Agregan que no basta ser eficiente. La administración también se interesa en ser eficaz, en completar las actividades para conseguir las metas de la organización. Señalan asimismo, que la eficiencia concierne a los medios para hacer las cosas. (p. 8)

1.3 Justificación

La investigación tiene relevancia en la medida que se pretende expandir la importancia de la gestión pública en cuanto a los procedimientos de la gestión administrativa y el desempeño de los servidores públicos en este caso los de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. En tal sentido el estudio ayudará a mejorar la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú y por ende se optimizará el desempeño de los mismos, por lo que se pudo observar el impacto social interno y externo, ayudará en la mejora del desempeño de dicha organización.

1.3.1 Justificación teórica.

La investigación se justifica teóricamente debido a que toma en cuenta los procesos de diseño de la gestión administrativa en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, además de realizar o cumplir adecuadamente una función con eficacia, efectividad, para lograr que dicha organización obtenga un posicionamiento como entidad de servicios del estado. Es así que esta investigación aporta nuevas ideas conceptuales respecto a la gestión de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú y su desempeño administrativo.

1.3.2 Justificación metodológica.

La investigación se justifica metodológicamente debido a que los instrumentos empleados fueron validados por juicio de expertos metodólogos y temáticos, y se estableció una confiabilidad de 0,822 de confiabilidad mediante la prueba de Alpha de Cronbach para el instrumento gestión administrativa y para el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú un valor de 0,846 lo que permitirá que los instrumentos puedan usarse en otros estudios.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad problemática

La División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP tiene la finalidad de estar al servicio y llegar a cubrir satisfactoriamente las necesidades de las Unidades usuarias de la Policía Nacional del Perú.

La División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP, planifica, organiza, dirige, coordina y controla el proceso de adquisición de bienes y/o servicios no personales para proveer a las Unidades y Dependencias PNP, en la cantidad, calidad, oportunidad y lugar adecuado para el eficaz cumplimiento de su función. Asimismo, efectúa las operaciones y gestiones aduaneras ante las Intendencias de Aduana Aérea, Marítima u otras instituciones de competencia, en representación de la Policía Nacional del Perú.

Es en este contexto que se aprecia que la División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP, presenta deficiencias en la calidad de atención que implica al usuario interno con una casi nula gestión administrativa, lo que lleva a proponer el presente proyecto de investigación de la gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística.

El en ámbito Internacional, la problemática de la calidad se conceptúa con la opinión de Digeplana. (2014), Venezuela:

El cuestionamiento de la calidad de muchas instituciones, así como la pertinencia y las limitaciones de acceso a los sectores de la población más necesitados han constituido gran parte de la problemática de la gestión de calidad y la evaluación institucional en nuestro país, incluso, puede afirmarse que estas dificultades inciden en la competitividad de nuestras instituciones a nivel internacional. Si nos planteamos una serie de interrogantes acerca de la evaluación de nuestras instituciones de veremos que se nos presentan dificultades específicas muy significativas, las cuales podemos agruparlas como primordialmente administrativas, técnicos-metodológicas y culturales. (p.7).

Las organizaciones se regulan internamente para ver su avance en metas y objetivos lo que le permite detectar si se está dando la calidad como premisa institucional.

En relación a la gestión administrativa, se señala la opinión del autor Ladrón de Guevara (2009), de México quien lo describe como:

La mayor parte de las organizaciones están formadas por muchas de estas cadenas de clientes por lo que la tarea de un empleado no es simplemente dar gusto a su supervisor sino satisfacerlas necesidades de clientes específicos (clientes internos). Es significativo el tomar en cuenta el aspecto del cliente interno ya que la falla en el cumplimiento de necesidades y expectativas de estos pueden traer como resultado un producto

y/o servicio de baja calidad y falta de productividad. El cumplimiento total de los requerimientos de los clientes internos pueden generar un sin número de beneficios dentro de la misma organización, de los que se pueden mencionar son los siguientes: menor ausentismo del personal, un mayor nivel de compromiso entre los colaboradores, una mayor productividad dentro de la misma organización, una mayor conciencia de lo que significa la calidad dentro de los procesos, una mayor responsabilidad laboral, etcétera. (p.1).

Si no se da una ergonomía laboral, se hará manifiesto la insatisfacción del trabajador, lo que se trasluce en una atención al cliente de mala calidad y maltrato.

Sobre la problemática de la Gestión Administrativa, el autor de San Salvador Mercado (2014) de San Salvador, lo describe como:

Las nuevas tendencias mundiales exigen que las empresas sean flexibles adecuándose a los nuevos cambios y retos que plantean los escenarios en el ámbito nacional, pero fundamentalmente en el contexto mundial; la competitividad y la globalización son dos elementos de influencia en el panorama empresarial, en donde el recurso humano es un instrumento estratégico para el desarrollo de las empresas. Las instituciones poseen procesos de selección de personal, programas de capacitación, pero enfrenta la problemática de falta de incentivos que promueven la productividad y desempeño laboral del personal administrativo, así como falta de desarrollo profesional del recurso humano, es decir que no todos cuentan con la oportunidad de prepararse académicamente. (p.14).

Toda organización debe de contar con una capacitación, que hace que el trabajador demuestra sus conocimientos y habilidades, mejorando de esta forma su desempeño laboral, logrando estimular su crecimiento personal,

adecuado por un Modelo de Gestión Administrativa

El en ámbito Nacional, sobre la Calidad el Diario Gestión (2014), Perú pública que:

Carlos Parodi, economista e investigador de la Universidad del Pacífico (UP) manifestó que un aspecto clave del crecimiento económico es el funcionamiento de las instituciones, ya que ninguna economía puede avanzar si no hay confianza entre sus miembros.

Cynthia Sanborn, directora del Centro de Investigación de la UP, manifestó que sí se ha logrado reforzar algunas instituciones importantes, como por ejemplo el Banco Central de Reserva (BCR) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). “Aquellas instituciones que están orientadas justamente a las relaciones externas de un país son sólidas, legítimas, funcionan y tienen una continuidad en el tiempo”, Sin embargo precisa que otras instituciones fundamentales como el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud no se han podido reforzar de la misma forma, y cuestionó sobre la presencia de intereses en contra del despegue de estas instituciones. “Crear instituciones no es una cosa de simplemente querer hacerlo, de tener buenas leyes o normas, incluso no es solamente voluntad, -sino- es continuidad en el tiempo, es compromiso a lo largo con toda aquellos pasos que requiere mantener algo en el tiempo”, explicó. (p.1).

Mediante un conversatorio realizado en la Universidad del Pacífico, expertos debatieron el problema de las debilidades institucionales en el Perú.

Sobre la problemática de la Gestión administrativa en el Perú, Veliz (2011), de la PUCP expone que:

Es necesario desarrollar un mejor manejo gerencial con la participación de todos los prestadores de los servicios la organización. En ese sentido, es indispensable que el gerente o administrador, maneje y aplique principios administrativos que propicien el logro de los objetivos con eficiencia en el uso de los recursos disponibles, compra de insumos adecuados a las

necesidades de los usuarios externos y con la premura que se requiere; implementar programas de capacitación en procesos de mejoramiento continuo de la calidad, mejorar los mecanismos de recepción de información (buzón de quejas y sugerencias), mecanismos de reconocimiento al buen desempeño del personal, planificar acciones que permitan atender situaciones de emergencia, entre otros. El personal entrenado para realizar los procesos de mejoramiento de la calidad, en general son muy pocos. (p.8).

Las instituciones a nivel nacional no cuentan en su mayoría con planes de capacitación son prácticamente nulas en temas de calidad, atención al usuario, etc.

En relación a la problemática de la Gestión Administrativa en el Perú, Castillo (2014), de la PUCP, opina que:

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales. Tradicionalmente, la Gestión Administrativa ha sido visto como algo secundaria e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole. La Gestión Administrativa, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen,

entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.
(p.1).

Los recursos humanos son los socios estratégicos cuyo objetivo es mejorar el trabajo y levantar a la organización, ya que cuando el desarrollo del trabajador es individual también tiene vital implicancia en el desarrollo de la propia organización.

1.4.2 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?

1.4.3 Problema específicos

Problema específico 1.

¿Cómo se relaciona la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?

Problema específico 2.

¿Cómo se relaciona la organización de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?

Problema específico 3.

¿Cómo se relaciona la ejecución de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?

Problema específico 4.

¿Cómo se relaciona el control de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

1.5.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específicas 1.

Existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específicas 2.

Existe relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específicas 3.

Existe relación entre la ejecución de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específicas 4.

Existe relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Demostrar la relación entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Objetivo específico 2.

Demostrar la relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Objetivo específico 3.

Demostrar la relación entre la ejecución de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Objetivo específico 4.

Demostrar la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

III. Metodología

2.1 variables

2.1.1 Definición conceptual

La presente investigación tiene como variables la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú *, las cuales son de naturaleza cualitativa, empíricas que miden niveles de eficacia y emplean escalas de medición ordinal.

Gestión administrativa.

Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos (Terry, 2011, p. 43).

2.1.2 Definición operacional

Gestión administrativa.

Es el proceso de trazar y coordinar y organizar un entorno en el que trabajando en grupos los sujetos cumplen con eficiencia los objetivos y metas trazadas. En tal sentido se elaboró un instrumento teniendo en cuenta a la definición conceptual de la variable, sus dimensiones e indicadores, sus dimensiones son: planeación (ítems del 01 al 04), organización (ítems del 05 al 08), ejecución (ítems del 09 al 12), control (ítems del 13 al 16), con la finalidad de poder una medición de la variable.

Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Es la acción de realizar o cumplir adecuadamente un cargo con eficacia, eficiencia para lograr que en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú se preste dentro del marco legal y jurídico, debido a que tanto la eficiencia como la eficacia en el desarrollo de una actividad de carácter supervisora benefician su desempeño competitivo. En tal sentido se elaboró un instrumento teniendo en cuenta la definición conceptual de la variable, sus dimensiones e indicadores, sus dimensiones son: eficacia (ítems del 01 al 04), eficiencia (ítems del 05 al 08), economía (ítems del 09 al 12), calidad (ítems del 13 al 16), con la finalidad de poder efectuar una medición de la variable.

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
D1: Planeación	Planificar Metas y acciones Método, plan o lógica	1; 2; 3; 4;	Escala ordinal Escala de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (TD) (2) En desacuerdo (ED) (3) Indiferente (I) (4) De acuerdo (DA)	Alto 60 - 80 Moderado 38 - 59 Bajo 16 - 37
	D2: Organización	Dispone Distribuir el trabajo Distribuir los recursos		
D3: Ejecución	Dispone Realizar los objetivos Esfuerzo mancomunado Logros de objetivos	9; 10; 11; 12;	(5) Totalmente de acuerdo (TA)	
	D4: Control	Proceso de las actividades planificadas Seguridad de los actos de los miembros de la organización Metas establecida		

Nota: Adaptado de Terry (2011, p. 43)

Variable 2: Desempeño

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
D1: Eficacia	Cumplimiento de los objetivos	1, 2, 3, 4;	Escala ordinal Escala de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (TD) (2) En desacuerdo (ED) (3) Indiferente (I) (4) De acuerdo (DA) (5) Totalmente de acuerdo (TA)	Alto
	Cobertura			60 - 80
	Focalización			Moderado
	Capacidad de cubrir las demandas			38 - 59
D2: Eficiencia	Resultado final			Bajo
	Eficiencia	5; 6; 7;		16 – 37
	Producción	8;		
D3: Economía	Optimización de costos			
	Generar recursos económicos	9; 10; 11; 12;		
	Distribución de los recursos económicos			
D4: Calidad	Cumplimiento de sus objetivos			
	Atender las necesidades en forma rápida y directa	13; 14; 15; 16.		
	Accesibilidad a las Unidades Usuarías			
	Precisión y continuidad entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas			

Nota: Adaptado de Bonnefoy (2011, p. 22)

2.3 Metodología

Se utilizó el método hipotético–deductivo, el cual permite el seguimiento de nuevos conocimientos, tomando en cuenta a otros anteriormente dados que paulatinamente son sometidos a deducciones. En este caso se ha planteado una hipótesis referente a la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, la cual se va a verificar su validez. En tal sentido Bisquerra, 1998 (citado en Valderrama, 2015, p. 97) explicó que a partir de la observación se puede plantear un problema, el cual puede dar como consecuencia nuevas teorías a través la inducción, iniciando en un fundamento científico se plantea una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que luego se intenta validar.

2.4 Tipo de estudio

La investigación se enmarcó en el tipo básico debido a que busca incrementar, desarrollar nuevos conocimientos en la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Según Quezada (2015) refiere que la investigación básica tiene como “propósito fundamental desarrollar teorías mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios” (p. 25). Explica que no es de aplicación inmediata, busca el progreso científico y la generalización de conocimientos, persigue el desarrollo de nuevas teorías basadas en principio y leyes. En este caso la investigación busca alternativas de solución de los problemas que existen en el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, mediante una óptima gestión administrativa.

La investigación fue de nivel correlacional, el cual tuvo como finalidad. Establecer la relación entre las variables gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. En tal sentido Hernández et al. (2014) explico que este nivel de investigación busca conocer el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra (p. 93).

En este caso se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

2.5 Diseño

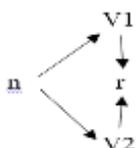
El diseño del estudio fue del tipo no experimental, debido a que en ningún momento hubo manipulación de las variables en estudio (Hernández, 2014, p. 28)

El estudio fue de alcance temporal transversal debido a que el instrumento se aplicó una única vez. Según Hernández et al., (2014, p. 151), indica un estudio trasversal tiene como propósito “describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Para el caso el estudio se realiza en el enfoque cuantitativo, según Sánchez y Reyes (2015) explicaron que el enfoque cuantitativo supone procedimientos estadísticos de procesamientos de datos, hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial (p. 51).

Esquema del diseño:



Dónde:

n : Muestra

V1 : Gestión administrativa

r : Coeficiente de correlación

V2 : desempeño del División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP.

2.6 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Constituida por 80 trabajadores de la División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP.

3.5.2. Muestra

La presente investigación estuvo representada por 80 trabajadores de la División de Abastecimientos de la DIRLOG-PNP.

3.5.3. Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas

Se empleó una encuesta con la utilización de un cuestionario como instrumento con la finalidad de obtener datos de la variable gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Se aplicó una encuesta de opinión a los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

2.7.2 Validez de los instrumentos.

La validación por juicio de expertos es una propiedad del instrumento, en tal sentido Sánchez y Reyes (2015) explicaron que la validez es hacer mención a que “todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” (p. 167).

Tabla 1

Validación de expertos

Apellidos y nombre	Instrumento 1 Gestión administrativa	Instrumento 2 Desempeño	Porcentaje
Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable	Aplicable	100 %
Mgr. Juanita Cueva Villavicencio	Aplicable	Aplicable	100 %
Mgr. Abner Chavez Leandro	Aplicable	Aplicable	100 %

2.7.3 Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento 1: Gestión administrativa

Para determinar la consistencia interna del instrumento se ha determinado mediante el coeficiente alfa de Cronbach. En tal sentido Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la confiabilidad “es el grado de consistencia interna de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test” (p. 168).

Tabla 2

Estadística de fiabilidad variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	16

La tabla 2, presenta la confiabilidad de Alfa de Cronbach con un valor de 0,822 lo cual se interpreta como muy buena, en la variable gestión administrativa, además se expone los 16 ítems.

Ficha técnica.

Ficha técnica del instrumento 1: Gestión administrativa

Autora:	Juana Hinostroza
Año:	2016
Tipo:	Encuesta
Objetivo:	Evaluar sobre la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Dimensiones:	Planeación. (ítems 01 al 04) Organización (ítems 05 al 08) Ejecución (ítems 09 al 12) Control (ítems 13 al 16)
Número ítems:	16 (agrupados)
Aplicación:	Directa
Tiempo de duración:	De 03 min a 05 min
Norma de aplicación:	La división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.
Escala:	Ordinal
Niveles:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Confiabilidad:	0,822 (Alfa de Cronbach)
Rangos:	Alto: (de 60 puntos a 80 puntos)

Moderado: (de 38 puntos a 59 puntos)

Bajo: (de 16 puntos a 37 puntos)

Ficha técnica del instrumento 2: Desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Autor:	Juana Hinostroza
Año:	2016
Tipo:	Encuesta
Objetivo:	Evaluar sobre desempeño del la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Dimensiones:	Planeación. (ítems 01 al 04) Organización (ítems 05 al 08) Ejecución (ítems 09 al 12) Control (ítems 13 al 16)
Número ítems:	16 (agrupados)
Aplicación:	Directa
Tiempo de duración:	De 03 min a 05 min
Norma de aplicación:	La división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.
Escala:	Ordinal
Niveles:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Confiabilidad:	0,822 (Alfa de Cronbach)
Rangos:	Alto: (de 60 puntos a 80 puntos) Moderado: (de 38 puntos a 59 puntos) Bajo: (de 16 puntos a 37 puntos)

Confiabilidad del instrumento 2: Desempeño la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 3 *Estadística de fiabilidad variable 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	16

La tabla 3, presenta la confiabilidad de Alfa de Cronbach con un valor de 0,846 lo cual se interpreta como muy buena, en la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

2.8 Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para la obtención de tablas y figuras, las cuales fueron presentadas e interpretadas, luego la estadística inferencial con la finalidad de contrastar las variables de estudio, en este caso, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para la contrastación de las hipótesis.

2.9 Aspectos éticos

El investigador se comprometió a respetar los derechos de todos los sujetos involucrados en el estudio. Las consideraciones éticas consideradas por el investigador son:

No se va revelar la identidad de los sujetos involucrados el estudio.

Se guardará absoluta reserva de los sujetos implicados en el estudio.

Respetar de manera absoluta los derechos de todos los participantes tenidos en cuenta en la investigación.

El proceso no ha considerado los actos discriminatorios como el racismo, credo, idioma, sexo, porque todos los participantes son importantes y merecen el mismo respeto.

Guardar absoluta reserva de los nombres y/o datos referentes a la población en estudio.

III. Resultados

3.1 Estadística descriptiva

3.1.1 Gestión administrativa

Tabla 4

Niveles de la gestión administrativa según de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	14,5
	Moderado	49	61,8
	Alto	19	23,6
	Total	80	100,0

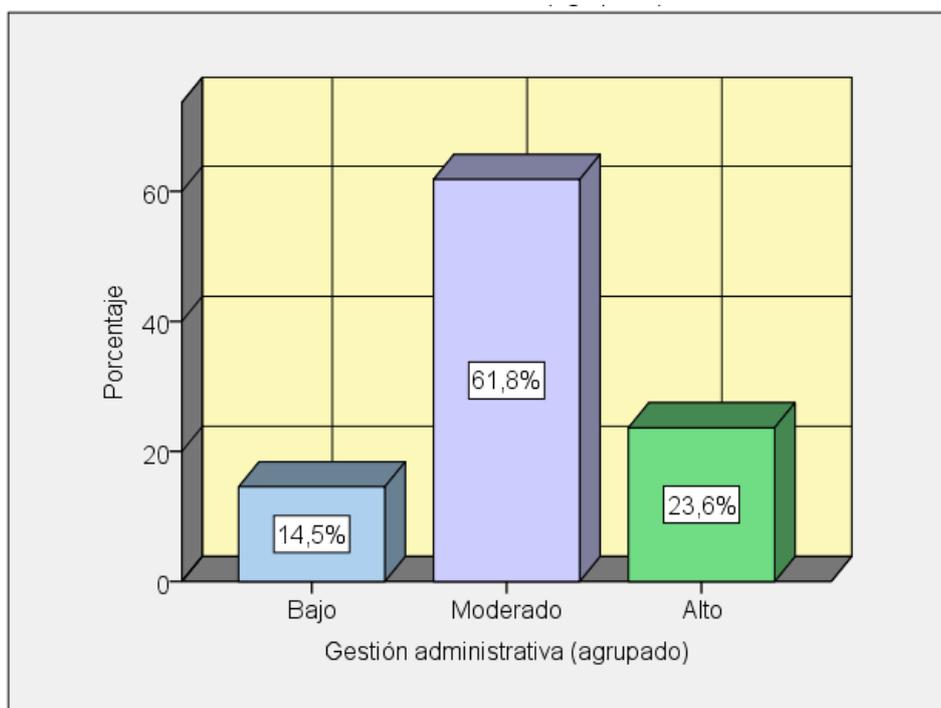


Figura 1 Niveles de la gestión administrativa

En la tabla 4 y figura 1 se expone los valores porcentuales de la variable gestión administrativa. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 14,5 % (12) presentan un nivel bajo, el 61,8% (49) tienen un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

Planeación de la gestión administrativa

Tabla 5

Niveles de la planeación de la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderado	58	52,7
	Alto	22	47,3
	Total	80	100,0

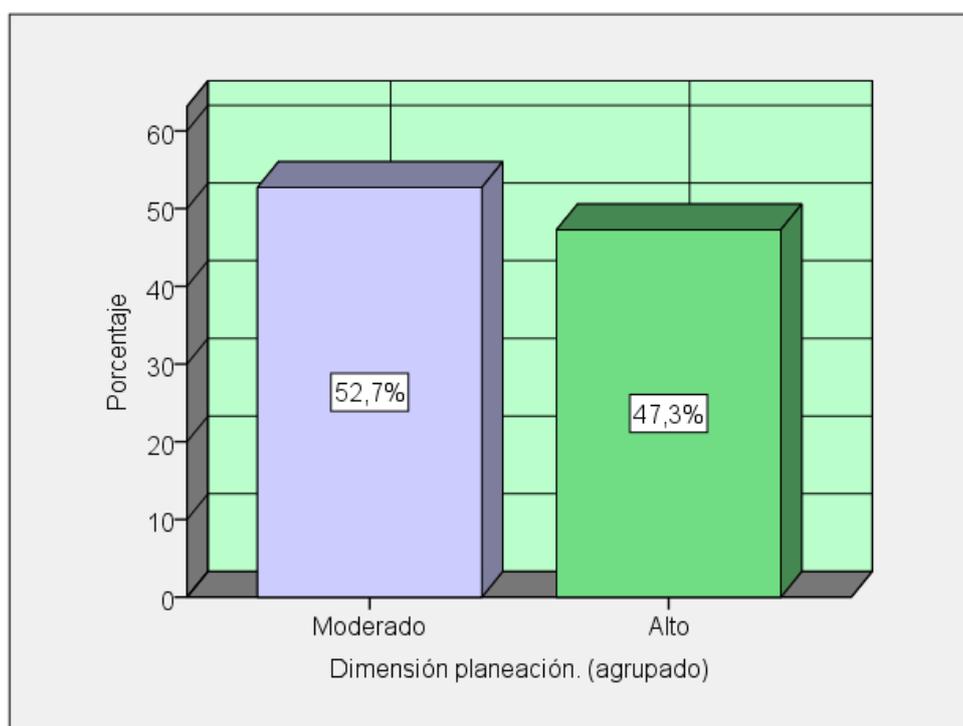


Figura 2 Niveles de la planeación

En la tabla 5 y figura 2 se expone los valores porcentuales de la dimensión planeación. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 52,7 % (58) presentan un nivel moderado y el 47,3 % (22) tienen un nivel alto.

Organización de la gestión administrativa

Tabla 6

Niveles de la organización de la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	14,5
	Moderado	65	81,8
	Alto	3	3,6
	Total	80	100,0

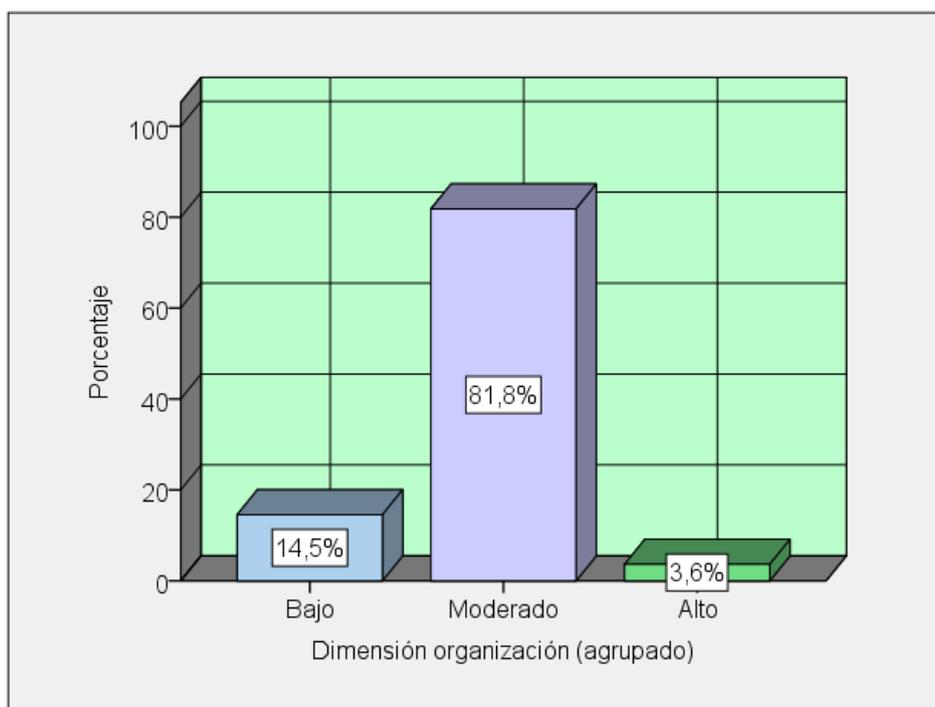


Figura 3 Niveles de organización

En la tabla 6 y figura 3 se expone los valores porcentuales de la dimensión organización. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 14,5 % (12) presenta un nivel bajo, el 81,8 % (65) presentan un nivel moderado y el 3,6 % (3) tienen un nivel alto.

Ejecución de la gestión administrativa

Tabla 7

Niveles de la dimensión ejecución de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	2,7
	Moderado	59	73,6
	Alto	19	23,6
	Total	80	100,0

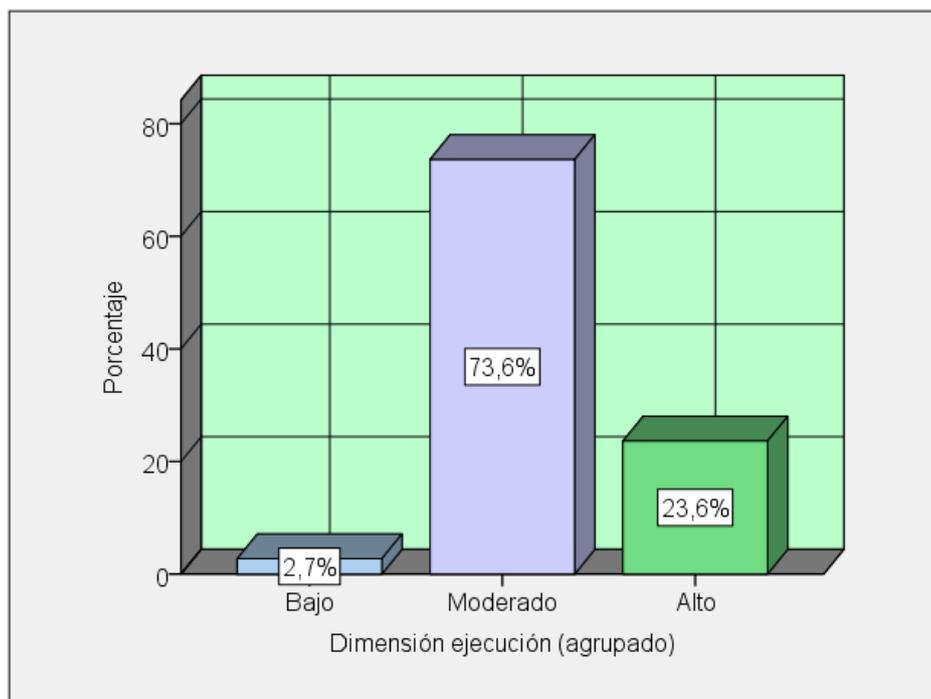


Figura 4. Niveles de ejecución

En la tabla 7 y figura 4 se expone los valores porcentuales de la dimensión ejecución. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 2,7 % (3) presenta un nivel bajo, el 73,6 % (59) presentan un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

Control de la gestión administrativa

Tabla 8

Niveles de la dimensión control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	20,0
	Moderado	45	56,4
	Alto	19	23,6
	Total	80	100,0

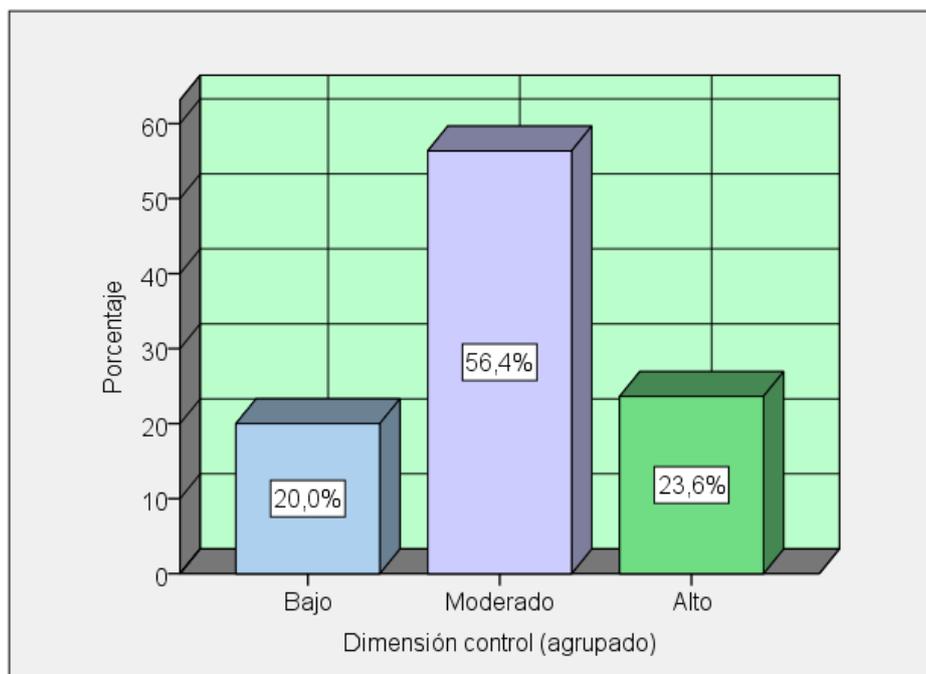


Figura 5 Niveles del control

En la tabla 8 y figura 5 se expone los valores porcentuales de la dimensión control. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 20,0 % (16) presenta un nivel bajo, el 56,4 % (45) presentan un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

3.1.2 Estadística descriptiva: Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 9

Niveles del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	14,5
	Moderado	49	61,8
	Alto	19	23,6
	Total	80	100,0

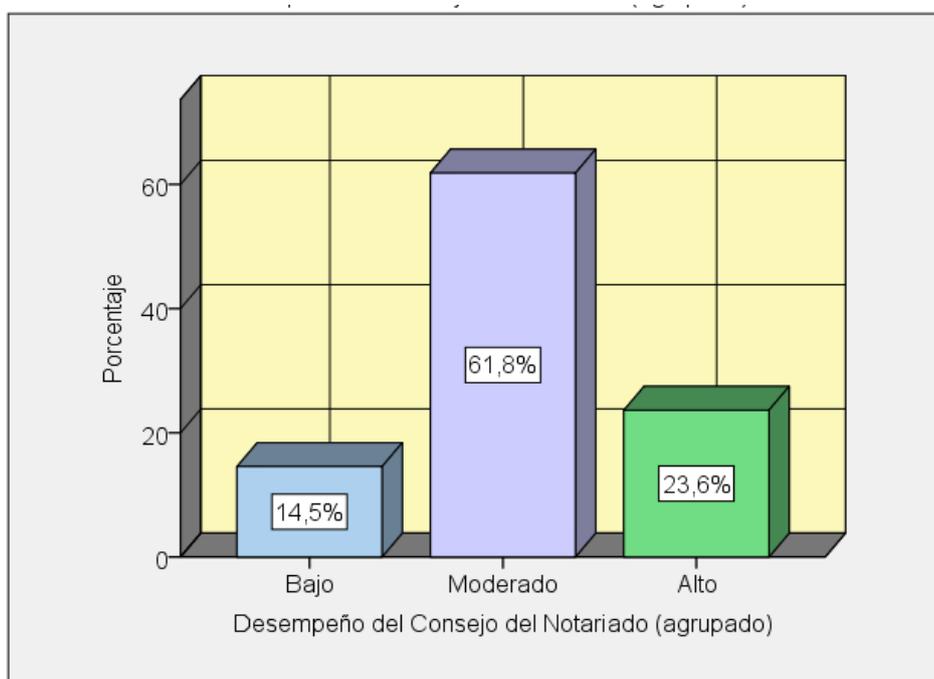


Figura 6. Niveles de variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

En la tabla 9 y figura 6 se expone los valores porcentuales del variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 14,5 % (12) presentan un nivel bajo, el 61,8% (49) tienen un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

Eficacia del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 10

Niveles de la eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	20,0
	Moderado	41	50,9
	Alto	23	29,1
	Total	80	100,0

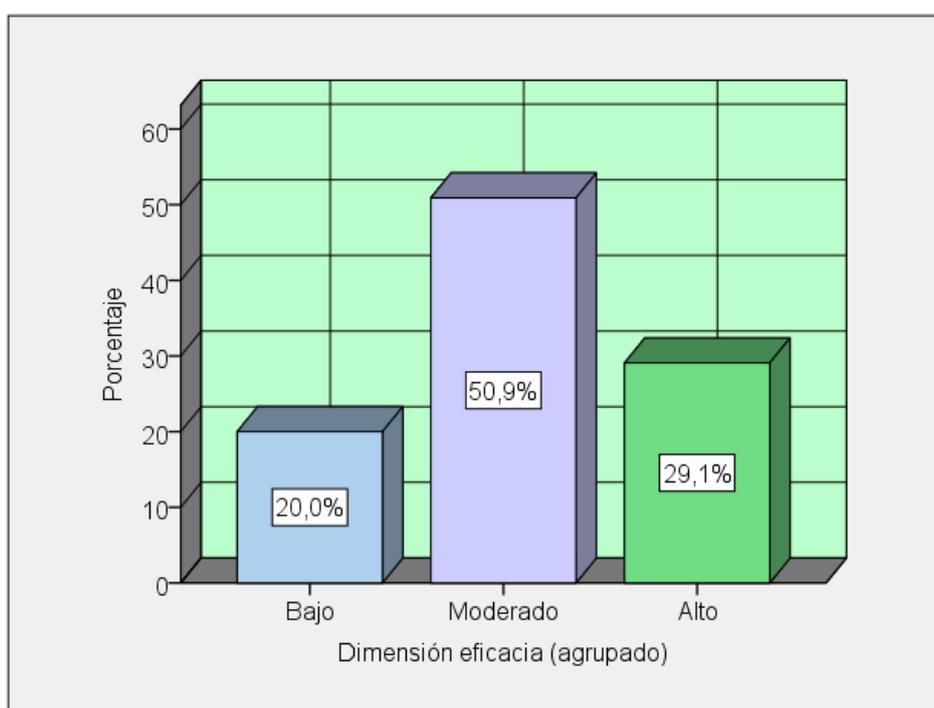


Figura 7. Niveles de eficacia

En la tabla 10 y figura 7 se expone los valores porcentuales de la dimensión eficacia. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 20,0 % (16) presenta un nivel bajo, el 50,9 % (41) presentan un nivel moderado y el 29,1 % (23) tienen un nivel alto.

Eficiencia del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 11

Niveles de la eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	7,3
	Moderado	59	73,6
	Alto	15	19,1
	Total	80	100,0

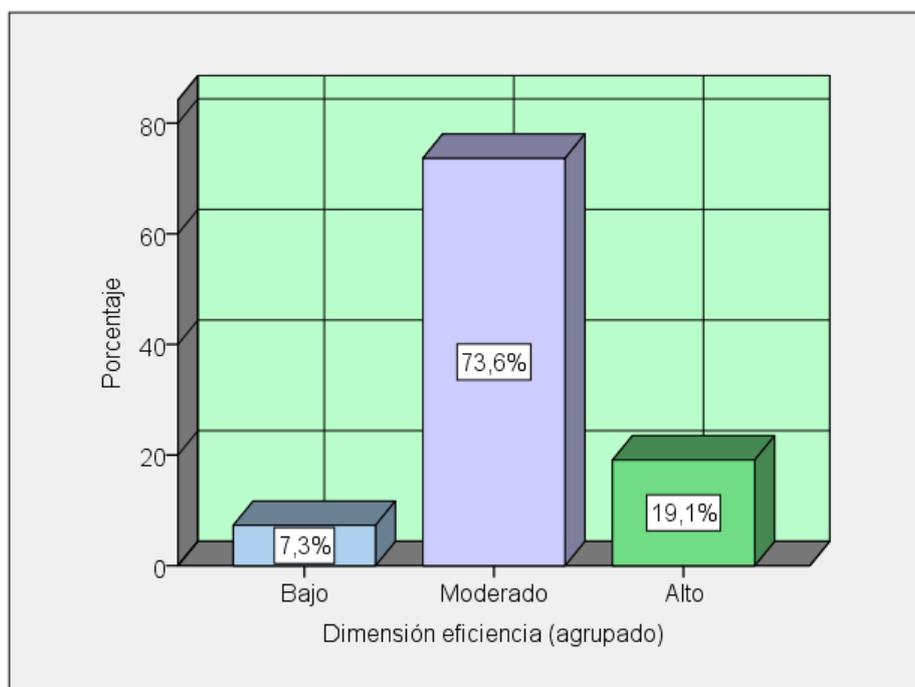


Figura 8. Niveles de eficiencia

En la tabla 11 y figura 8 se expone los valores porcentuales de la dimensión eficiencia. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 7,3 % (6) presenta un nivel bajo, el 73,6% (59) presentan un nivel moderado y el 19,1 % (15) tienen un nivel alto.

Economía del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 12

Niveles de la economía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	9,1
	Moderado	59	71,8
	Alto	15	19,1
	Total	80	100,0

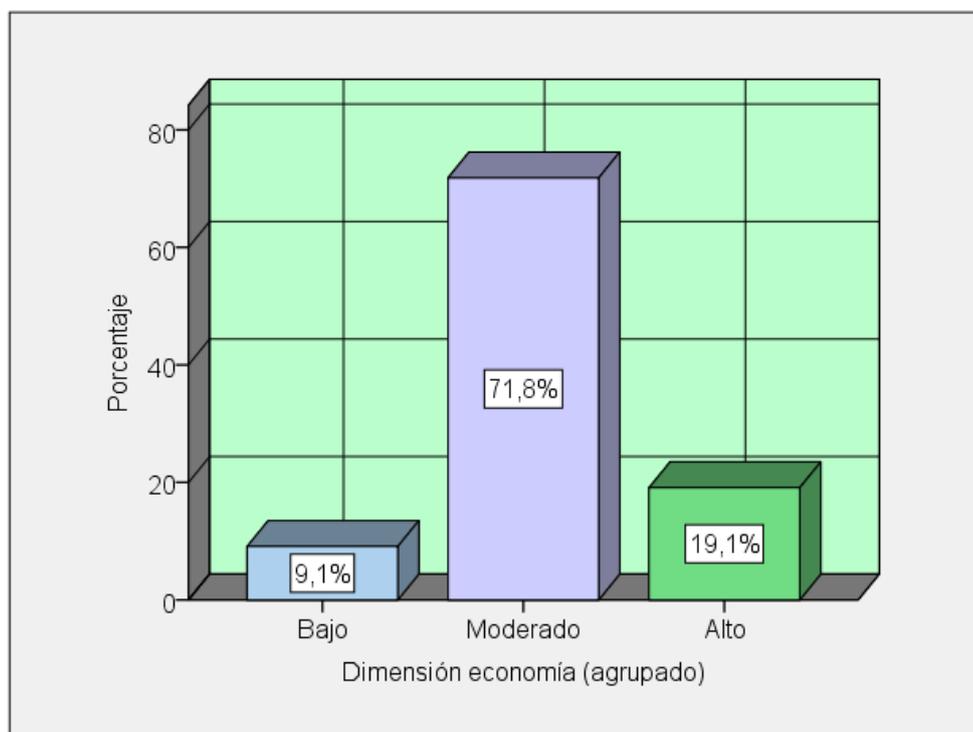


Figura 9. Niveles de economía

En la tabla 12 y figura 9 se expone los valores porcentuales de la dimensión economía. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 9,1 % (6) presenta un nivel bajo, el 71,8 % (59) presentan un nivel moderado y el 19,1 % (15) tienen un nivel alto.

Calidad del desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 13

Niveles de la calidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	35,5
	Moderado	33	40,9
	Alto	19	23,6
	Total	80	100,0

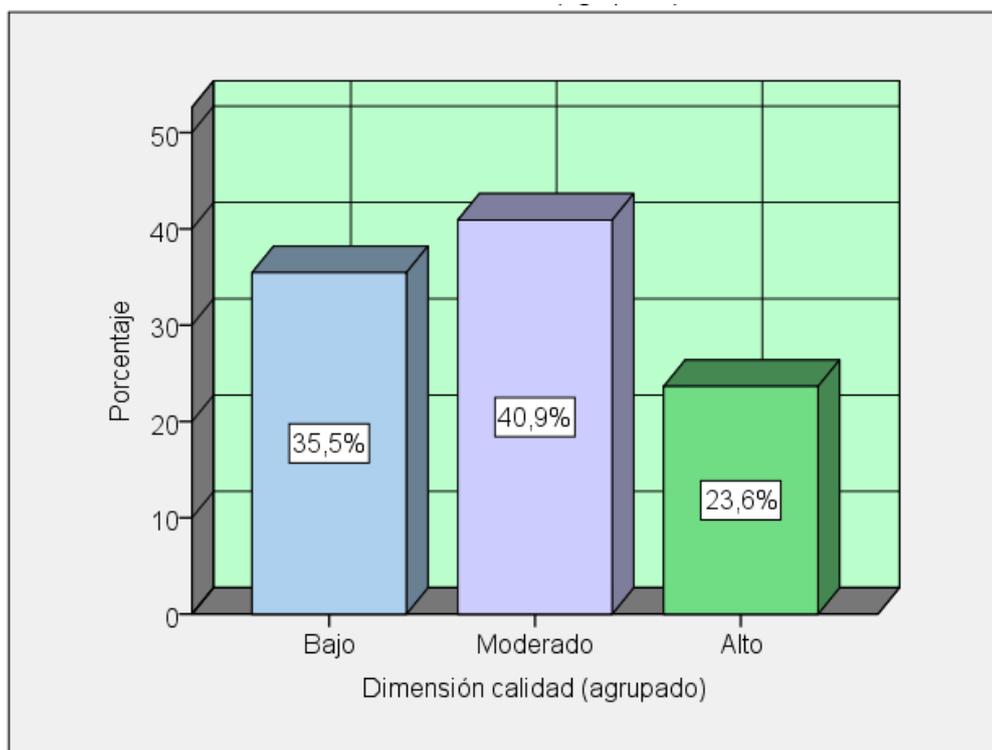


Figura 10. Niveles de calidad

En la tabla 15 y figura 10 se expone los valores porcentuales de la dimensión calidad. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 35,5 % (28) presenta un nivel bajo, el 40,9% (33) presentan un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

3.1 Estadística inferencial

Criterio teórico para el contraste de hipótesis.

Nivel de confianza = 95 %.

Decisión estadística.

Según Supo (2014, p. 17) para un nivel de significancia: $(\alpha) = 0,05$ (5 %) se establece:

Si el p-valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula

Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula

Según Bisquerra (2009), en su libro *Metodología de la investigación educativa*, indica la escala siguiente de valores e interpretaciones de Spearman, además refiere que el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, dando el consiguiente esquema.

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

3.2.2 Prueba de hipótesis general.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Tabla 14

Correlación entre la gestión administrativa en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Correlaciones			
		Gestión Administrativa	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Gestión Administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 14 expone la correlación de la variable gestión administrativa y la variable desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú con margen de error al 1 %, (**La correlación es significativa en el nivel 0,01; 2 colas), el coeficiente de correlación es $Rho = 0,803^{**}$ y el p-valor $< 0,01$, por lo tanto se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Por lo que se concluye que existe relación alta positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

3.2.3 Prueba de hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

H1: Existe relación entre la planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Ho: No existe relación entre la planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión planeación y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Correlaciones			Dimensión planeación	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Rho de Spearman	Dimensión planeación.	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15 expone la correlación de la dimensión planeación y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú con margen de error al 1 %, (**La correlación es significativa en el nivel 0,01; 2 colas), el coeficiente de correlación es $Rho = 0,761^{**}$ y el p-valor $< 0,01$, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por lo que se concluye que existe relación alta, positiva y significativa entre la planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específica 2.

H2: Existe relación entre la organización y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Ho: No existe relación entre la organización y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Correlaciones				
			Dimensión organización	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Rho de Spearman	Dimensión organización	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 16 expone la correlación de la dimensión organización y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú con margen de error al 1 %, (**La correlación es significativa en el nivel 0,01; 2 colas), el coeficiente de correlación es $Rho = 0,823^{**}$ y el p-valor $< 0,01$, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por lo que se concluye que existe relación alta, positiva y significativa entre la organización y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específica 3.

H3: Existe relación entre la ejecución y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Ho: No existe relación entre la ejecución y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión ejecución y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Correlaciones				
			Dimensión ejecución	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Rho de Spearman	Dimensión ejecución	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 17 expone la correlación de la dimensión ejecución y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú con margen de error al 1 %, (**La correlación es significativa en el nivel 0,01; 2 colas), el coeficiente de correlación es $Rho = 0,778^{**}$ y el p-valor $< 0,01$, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo que se concluye que existe relación alta, positiva y significativa entre la ejecución y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Hipótesis específica 4.

H4: Existe relación entre el control y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Ho: No existe relación entre el control y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Tabla 18 *Correlación entre la dimensión control y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú*

Correlaciones			Dimensión control	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú
Rho de Spearman	Dimensión control	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 18 expone la correlación de la dimensión control y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú con margen de error al 1 %, (**La correlación es significativa en el nivel 0,01; 2 colas), el coeficiente de correlación es $Rho = 0,784^{**}$ y el p-valor $< 0,01$, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por lo que se concluye que existe relación alta, positiva y significativa entre el control y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

IV. Discusión

Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta, positiva y significativa de Rho Spearman = 0,803, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Flores (2015) en su estudio Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas–Jinotega 2010–2013, En la que concluye que al existir un buen manejo del proceso administrativo también se cumple que existe un buen manejo del desempeño de gestión del talento humano de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, por lo que estas dos variable guardan relación, además el factor observación es de vital importancia ya que trae como consecuencia el buen desempeño empresarial y de los trabajadores.

Se determinó la relación entre la dimensión planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa de Rho Spearman = 0,761, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Olaizola (2012) en su investigación clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Francisco Espejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo, llegando a la conclusión que la no planeación que realizan los docentes están relacionadas con el desempeño gerencial en forma insuficiente, debido a que se ven influenciadas por los lineamientos emanados por los órganos de gobierno, debilitando así las acciones de los docentes y personal, y la autonomía de la que deben gozar como directivos. Es decir que la planificación guarda mucha relación con el desempeño que puedan realizar los docentes o los trabajadores. También a Arrieche (2010) en su tesis de grado Evaluación de desempeño del talento humano de la Universidad Fermín en Venezuela, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la evaluación de desempeño de la gestión administrativa. Es así que al término del estudio llegó

a la conclusión por falta de planificación la universidad no realiza un estudio gestión administrativa, por lo que los trabajadores se ven perjudicados en su sueldo, y existe la debilidad de buscar mejoras y soluciones en cuanto al desempeño del personal.

Se determinó la relación entre la dimensión organización y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta, positiva y significativa de Rho Spearman = 0,823, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Al respecto es conveniente citar a García (2012) en la tesis Análisis de los sistemas de gestión de la calidad y la administración pública en la Presidencia del Consejo de Ministros. Los resultados obtenidos establecen que en la gestión por resultado fue positivamente influenciado por una eficiente y eficaz planificación de la gestión de calidad, por lo que se logra saber aproximadamente lo que se requiere para poder realizar las actividades laborales con calidad. Además, se obtuvieron valores de correlación alta y positiva de rho de Spearman de 0,861 con significación $< 0,05$ por lo que la hipótesis nula fue rechazada y se consideró la hipótesis del investigador.

Se determinó la relación entre la dimensión ejecución y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta, positiva y significativa de Rho Spearman = 0,778, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Pino (2012) en la tesis La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo por objetivo establecer si las prácticas de la calidad y el desempeño operacional y organizacional se relacionan, además indicar e interpretar en qué medida existe esta relación, establecer si el desempeño operacional es diferente al sector empresarial y al tamaño de la organización. Concluyó que la práctica de la calidad

total tiene una relación significativa con el desempeño operacional de las organizaciones privadas.

Se determinó la relación entre la dimensión control y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta, positiva y significativa de Rho Spearman = 0,784, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Quichca (2010) en su estudio Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular "La Pontificia" Del Distrito Carmen Alto, Huamanga, su objetivo fue determinar el grado de relación entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente. El investigador llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente con un valor de rho Spearman de 0,823, positiva, alta correlación y significancia menor al 0,05, por lo tanto de acepto la hipótesis del investigador.

V. Conclusiones

Primera

Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Segunda

Realizada la investigación, se pudo determinar la relación entre la dimensión planeación y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación entre la planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Tercera

Realizada la investigación, se pudo determinar la relación entre la dimensión organización y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación entre la organización y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Cuarta

Realizada la investigación, se pudo determinar la relación entre la dimensión ejecución y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación

entre la ejecución y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Quinta

Realizada la investigación, se pudo determinar la relación entre la dimensión control y la variable desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación entre el control y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda tomar como referente a esta investigación para generar estrategias de mejora de la gestión administrativa en la institución, toda vez, que esta se encuentra asociada con el desempeño del personal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Segunda

Se sugiere a la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú tomar en cuenta este estudio para organizar la institución según la normatividad vigente.

Tercera

Se sugiere proponer talleres de capacitación que contribuyan a una facilitación en la ejecución de las funciones de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Cuarta

Se propone a los investigadores considerar este estudio como modelo para otras, incrementando otras variables en el estudio observándolo desde otro enfoque y desde otro nivel investigativo, con la finalidad de poder aportar mayores luces para satisfacer a los usuarios del servicio de esta instancia.

Quinta

Se recomienda a los estudiosos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú tomar en cuenta esta investigación incrementando a la población de análisis, llevándolo a un nivel macro institucional.

VII. Referencias

- APA. (2010). Manual de estilo de publicaciones de la American. En S. V. Fuentes (Ed.). México, México: El Manual Moderno.
- Bisquerra, R. A. (1998). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Bunge, M. (1999). *La investigación científica*. Argentina: Ariel.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Perú San Marcos.
- Decreto Legislativo N°1049. (2008). Lima.
- Flores, S. O. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS – Jinotega 2010 – 2013*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Gadea, A. (2000). Gestión de la calidad en servicios públicos. La perspectiva de los ciudadanos, clientes y usuarios.
- Gómez, J. G. (2012). En *Epistemología y educación* (2da ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Red tercer milenio.
- Hernández, P. S. (2011). *La importancia de la satisfacción del usuario*. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (2002). Investigación del comportamiento. México, México: MG Graw Hill.

- MEF. (2012). *Sistema integrado de gestión administrativo* . Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- MINJUS. (2014). *Gestión y administración institucional*. Lima: Oficina de planificación del MINJUS.
- Pino G., R. (2012). Recolección de datos. En *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Sánchez, H. C., & Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica, sinopsis del libro*. México: México.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). España: Limusa S. A. grupo Noriega editores.
- Tejeda, A. L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*. Universidad Nacional del Callao.
- Terry, G. R. (2011). *Principios de administración* (4 ed.). México D. C., México: CECSA.
- Valderrama, S. M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vásquez, R., Rodríguez, I., & Díaz, A. (2010). *Estructura multidimensional de la calidad del servicio*. España: Universidad de Oviedo.
- Wiers, R. (2008). *Introducción a la Estadística para Negocios* (5ta ed.). México D. F., México: Cengage Learning Editores S. A.

VIII. Apéndice

Apéndice A: Matriz de consistencia

Apéndice A: Matriz de Consistencia

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ANEXO 1. ESCUELA DE POSGRADO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?	Demostrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú				
1. ¿Cómo se relaciona la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?	Demostrar la relación entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú	Existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.	D1: Planeación	Planificar Metas y acciones Método, plan o lógica	1; 2; 3; 4	Escala de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (TD) (2) En desacuerdo (ED) (3) Indiferente
2. ¿Cómo se relaciona la organización de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?	Demostrar la relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.	Existe relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.	D2: Organización	Dispone Distribuir el trabajo Distribuir los recursos	5; 6; 7; 8	(4) De acuerdo (DA)

<p>3. ¿Cómo se relaciona la ejecución de la gestión administrativa y de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el control de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú?</p>	<p>Demostrar la relación entre la ejecución de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.</p> <p>Demostrar la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.</p>	<p>Existe relación entre la ejecución de la gestión administrativa y de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.</p> <p>Existe relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.</p>	<p>D3: Ejecución</p>	<p>Disponer Realizar los objetivos. Esfuerzo mancomunado Logros de Objetivos.</p>	<p>9; 10; 11; 12</p>	<p>(5) Totalmente de acuerdo (TA)</p>
			<p>D4: Control</p>	<p>Procesos de las actividades Planificadas Seguridad de los actos de los miembros de la organización Realizar los objetivos Metas establecida</p>	<p>13; 14; 15; 16</p>	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO						

			D2: Eficiencia Eficiencia Producción Optimización de costos	5;6; 7; 8;	(4) (4) De acuerdo (DA) (5) (5) Totalmente de acuerdo (TA) (6)
		D3: Economía Generar recursos económicos Distribución de los recursos económicos Cumplimiento de sus objetivos	9; 10; 11; 12;		
		D4: Calidad Atender las necesidades en forma rápida y directa Accesibilidad a la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Precisión y continuidad entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas.	13; 14; 15; 16;		

Apéndice B: Instrumentos

VARIABLE 1: Gestión Administrativa						
DIMENSION 1: PLANEACIÓN		TD	ED	I	DA	TA
1	¿Considera usted que División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones?					
2	¿Cree usted que las metas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a la supervisión de notarías se cumplen íntegramente?					
3	¿Considera usted que la metodología de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP para los procesos de Contratación se platean de acuerdo a Ley?					
4	Cree usted que la ubicación de las plazas de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP se crea lógicamente?					
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN		TD	ED	I	DA	TA
5	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP dispone acertadamente la imposición de sanciones a los Proveedores.					
6	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye las plazas en las direcciones y sub direcciones de acuerdo a la variable poblacional.					
7	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye el presupuesto asignado de acuerdo a las políticas trazadas por el Ministerio del Interior.					
8	Como considera usted la distribución de plazas División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.					
DIMENSION 3: EJECUCIÓN		TD	ED	I	DA	TA
9	Considera usted que la cantidad de miembros División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP designados por Ley es razonable para su función y lograr sus objetivos.					
10	Cree usted que las acciones de supervisión, creación de plazas y procesos disciplinarios que realiza División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, están orientadas para lograr un servicio de calidad.					
11	Cree usted que los miembros de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realizan esfuerzos mancomunados para lograr objetivos y metas					
12	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP cumple lo dispuesto por el Plan Operativo Institucional.					

	DIMENSION 4: CONTROL	TD	ED	I	DA	TA
13	Cree usted que las actividades de supervisión, procedimientos administrativos disciplinarios y creación de plazas están debidamente planificadas por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.					
14	Cree usted que los procesos de las actividades planificadas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP conducen hacia las metas establecidas?					
15	Cree usted que los actos de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP como órgano institucional conducen hacia las metas establecidas.					
16	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP lleva a cabo los procesos de las actividades planificadas según lo establecido en la Ley.					

VARIABLE 2: Desempeño						
DIMENSION 1: EFICACIA		TD	ED	I	DA	TA
1	Cree Ud. Que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica acciones de control para que se cumplan sus objetivos?					
2	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realiza acciones de cobertura para dar a conocer su normatividad interna.					
3	Considera que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, realiza acciones de focalización con contingencias sociales.					
4	Cree usted que las demandas de la población se cumplen con eficacia por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.					
DIMENSION 2: EFICIENCIA		TD	ED	I	DA	TA
5	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son eficiente.					
6	Considera usted que la productividad de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a resoluciones y directivas es beneficiosa para la población?					
7	Considera usted que la optimización de los costos mejora la supervisión del División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP DADLPNP					
8	Cree usted que la derivación de las quejas o denuncias a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP mejora la eficiencia del servicio.					
DIMENSION 3: ECONOMIA		TD	ED	I	DA	TA
9	Considera usted que los recursos económicos asignados a la PNP, son administrados satisfactoriamente por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP?.					
10	Es conveniente que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realice actividades de capacitación para todo su personal.					
11	Considera usted que los recursos económicos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son debidamente utilizados para el cumplimiento de los objetivos.					
12	Considera usted que los recursos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, son suficiente para el logro de sus objetivos?					
DIMENSION 4 CALIDAD		TD	ED	I	DA	TA
13	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP atiende las necesidades en forma rápida y directa a la población.					

14	Cree usted que la población tienen accesibilidad a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP					
15	Cree usted que las resoluciones emitidas por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son de calidad.					
16	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP tienen un alto contenido académico y práctico,					

Apéndice C: Carta de Presentación de la Universidad César Vallejo a la Institución.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
BOGAS DE PLATA

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de mayo de 2017

Carta P. 0388-2017-EPG-UCV-LN

Engels de Tomas Vicente

Policía Nacional del Perú
Atención:
Jefe de la División de Abastecimiento - DIRLOG-PNP

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Juana Eusonia Hinostrero Marcelo** identificada con DNI N.º 40986016 y código de matrícula N.º 6000156312; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Satisfacción del usuario interno y gestión del talento humano en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la Policía Nacional del Perú."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA
DIVISIÓN DE ABASTECIMIENTO

FOLIOS _____ RECEPCIÓN **08 MAY 2017**

FECHA _____





Apéndice D: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ.

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Logística PNP	División de Abastecimiento
---	-------------	-------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------

Rímac, 12 de Mayo del 2017

OFICIO N° 118 - 2017-DIRLOG-PNP/DIVABA-DAP

SEÑOR : **Dr. Carlos Ventura Orbegoso**
Director de la Escuela Post Grado
Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

ASUNTO : **Propuesta a Solicitud de autorización**

REF. : **Carta de Presentación**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en relación al asunto de la referencia, para manifestarle que en atención a su pedido y se le brindará las facilidades del caso a su estudiante Juana Eusonia Hinojosa Marcelo para el desarrollo de su trabajo de Investigación (Tesis) sobre la **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO EN LA DIVISIÓN DE ABASTECIMIENTO EN LA DIRECCIÓN DE LA LOGÍSTICA DE LA PNP"**




Logística de la Policía Nacional del Perú

Apéndice E: Certificado validez del contenido de instrumentos

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión administrativa.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Plancación.								
1	Considera usted que División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones.	X		X		X		
2	Cree usted que las metas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a la supervisión de notarias se cumplen íntegramente.	X		X		X		
3	Considera usted que la metodología de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP para los procesos de Contratación se platean de acuerdo a Ley.	X		X		X		
4	Cree usted que la ubicación de las plazas de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP se crea lógicamente.	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
5	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP dispone acertadamente la imposición de sanciones a los Proveedores.	X		X		X		
6	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye las plazas en las direcciones y sub direcciones de acuerdo a la variable poblacional.	X		X		X		
7	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye el presupuesto asignado de acuerdo a las políticas trazadas por el Ministerio del Interior.	X		X		X		
8	Como considera usted la distribución de plazas División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
Dimensión 3: Ejecución								
9	Considera usted que la cantidad de miembros División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP designados por Ley es razonable para su función y lograr sus objetivos.	X		X		X		
10	Cree usted que las acciones de supervisión, creación de plazas y procesos disciplinarios que realiza División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, están orientadas para lograr un servicio de calidad.	X		X		X		
11	Cree usted que los miembros de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realizan esfuerzos mancomunados para lograr objetivos y metas	X		X		X		
12	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP cumple lo dispuesto por el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
13	Cree usted que las actividades de supervisión, procedimientos administrativos disciplinarios y creación de plazas están debidamente planificadas por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
14	Cree usted que los procesos de las actividades planificadas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP conducen hacia las metas establecidas.	X		X		X		
15	Cree usted que los actos de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP como órgano institucional conducen hacia las metas establecidas.	X		X		X		
16	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP lleva a cabo los procesos de las actividades planificadas según lo establecido en la Ley.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Melgacho Vargas Isaac

DNI: 09968325

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y gobernabilidad

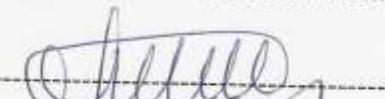
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

Lima, 10 de noviembre del 2016


 Firma del Experto Informante

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión administrativa.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación.								
1	Considera usted que División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Cree usted que las metas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a la supervisión de notarías se cumplen íntegramente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Considera usted que la metodología de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP para los procesos de Contratación se platean de acuerdo a Ley.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Cree usted que la ubicación de las plazas de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP se crea lógicamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 2: Organización								
5	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP dispone acertadamente la imposición de sanciones a los Proveedores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye las plazas en las direcciones y sub direcciones de acuerdo a la variable poblacional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye el presupuesto asignado de acuerdo a las políticas trazadas por el Ministerio del Interior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Como considera usted la distribución de plazas División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 3: Ejecución								
9	Considera usted que la cantidad de miembros División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP designados por Ley es razonable para su función y lograr sus objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Cree usted que las acciones de supervisión, creación de plazas y procesos disciplinarios que realiza División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, están orientadas para lograr un servicio de calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Cree usted que los miembros de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realizan esfuerzos mancomunados para lograr objetivos y metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP cumple lo dispuesto por el Plan Operativo Institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 4: Control								
13	Cree usted que las actividades de supervisión, procedimientos administrativos disciplinarios y creación de plazas están debidamente planificadas por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Cree usted que los procesos de las actividades planificadas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP conducen hacia las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Cree usted que los actos de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP como órgano institucional conducen hacia las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP lleva a cabo los procesos de las actividades planificadas según lo establecido en la Ley.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cueva Villavicencio Juanita Isabel

DNI: 09620478

Especialidad del validador:

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.

Lima, de Noviembre del 2016

[Firma]
Firma del Experto Informante

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión administrativa.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación.								
1	Considera usted que División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones.	X		X		X		
2	Cree usted que las metas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a la supervisión de notarías se cumplen íntegramente.	X		X		X		
3	Considera usted que la metodología de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP para los procesos de Contratación se platean de acuerdo a Ley.	X		X		X		
4	Cree usted que la ubicación de las plazas de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP se crea lógicamente.	X		X		X		
Dimensión 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP dispone acertadamente la imposición de sanciones a los Proveedores.	X		X		X		
6	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye las plazas en las direcciones y sub direcciones de acuerdo a la variable poblacional.	X		X		X		
7	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP distribuye el presupuesto asignado de acuerdo a las políticas trazadas por el Ministerio del Interior.	X		X		X		
8	Como considera usted la distribución de plazas División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
Dimensión 3: Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted que la cantidad de miembros División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP designados por Ley es razonable para su función y lograr sus objetivos.	X		X		X		
10	Cree usted que las acciones de supervisión, creación de plazas y procesos disciplinarios que realiza División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, están orientadas para lograr un servicio de calidad.	X		X		X		
11	Cree usted que los miembros de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realizan esfuerzos mancomunados para lograr objetivos y metas	X		X		X		
12	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP cumple lo dispuesto por el Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
Dimensión 4: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cree usted que las actividades de supervisión, procedimientos administrativos disciplinarios y creación de plazas están debidamente planificadas por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
14	Cree usted que los procesos de las actividades planificadas de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP conducen hacia las metas establecidas.	X		X		X		
15	Cree usted que los actos de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP como órgano institucional conducen hacia las metas establecidas.	X		X		X		
16	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP lleva a cabo los procesos de las actividades planificadas según lo establecido en la Ley.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Chavez Leandro Abner*

DNI: *22469265*

Especialidad del validador: *Metodología y Estadística*

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.

Lima, *18* de *Junio* del 2016

[Firma manuscrita]

 Firma del Experto Informante

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Desempeño

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Eficacia.							
1	Cree queud. Que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica acciones de control para que se cumplan sus objetivos.	X		X		X		
2	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realiza acciones de cobertura para dar a conocer su normatividad interna.	X		X		X		
3	Considera que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, realiza acciones de focalización con contingencias sociales.	X		X		X		
4	Cree usted que las demandas de la población se cumplen con eficacia por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia.							
5	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son eficiente.	X		X		X		
6	Considera usted que la productividad de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a resoluciones y directivas es beneficiosa para la población.	X		X		X		
7	Considera usted que la optimización de los costos mejora la supervisión del División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP DADLPNP	X		X		X		
8	Cree usted que la derivación de las quejas o denuncias a los División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP mejora la eficiencia del servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Economía.							
9	Considera usted que los recursos económicos asignados a la PNP, son administrados satisfactoriamente por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
10	Es conveniente que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realice actividades de capacitación para todo su personal.	X		X		X		
11	Considera usted que los recursos económicos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son debidamente utilizados para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
12	Considera usted que los recursos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, son suficiente para el logro de sus objetivos,	X		X		X		
	Dimensión 4: Calidad.							
13	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP atiende las necesidades en forma rápida y directa a la población.	X		X		X		
14	Cree usted que la población tienen accesibilidad a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP	X		X		X		
15	Cree usted que las resoluciones emitidas por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son de calidad.	X		X		X		
16	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP tienen un alto contenido académico y practico,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Melacho Vargas Tscaj

DNI: 09968325

Especialidad del validador: Dir. Gestión Pública y gobernabilidad

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.

Lima, 10 de noviembre del 2016

[Firma]
Firma del Experto Informante

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Desempeño

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Eficacia.							
1	Cree queud. Que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica acciones de control para que se cumplan sus objetivos.	X		X		X		
2	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realiza acciones de cobertura para dar a conocer su normatividad interna.	X		X		X		
3	Considera que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, realiza acciones de focalización con contingencias sociales.	X		X		X		
4	Cree usted que las demandas de la población se cumplen con eficacia por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia.							
5	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son eficiente.	X		X		X		
6	Considera usted que la productividad de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a resoluciones y directivas es beneficiosa para la población.	X		X		X		
7	Considera usted que la optimización de los costos mejora la supervisión del División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP DADLPNP	X		X		X		
8	Cree usted que la derivación de las quejas o denuncias a los División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP mejora la eficiencia del servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Economía.							
9	Considera usted que los recursos económicos asignados a la PNP, son administrados satisfactoriamente por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
10	Es conveniente que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realice actividades de capacitación para todo su personal.	X		X		X		
11	Considera usted que los recursos económicos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son debidamente utilizados para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
12	Considera usted que los recursos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, son suficiente para el logro de sus objetivos,	X		X		X		
	Dimensión 4: Calidad.							
13	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP atiende las necesidades en forma rápida y directa a la población.	X		X		X		
14	Cree usted que la población tienen accesibilidad a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP	X		X		X		
15	Cree usted que las resoluciones emitidas por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son de calidad.	X		X		X		
16	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP tienen un alto contenido académico y practico,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cueva Villavicencio Juanita Isabel

DNI: 09620431

Especialidad del validador:

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.

Lima, de Noviembre del 2016



 Firma del Experto Informante

Anexo 4 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Desempeño

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Eficacia.							
1	Cree queud. Que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP planifica acciones de control para que se cumplan sus objetivos.	X		X		X		
2	Cree usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realiza acciones de cobertura para dar a conocer su normatividad interna.	X		X		X		
3	Considera que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, realiza acciones de focalización con contingencias sociales.	X		X		X		
4	Cree usted que las demandas de la población se cumplen con eficacia por el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia.							
5	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son eficiente.	X		X		X		
6	Considera usted que la productividad de la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP en cuanto a resoluciones y directivas es beneficiosa para la población.	X		X		X		
7	Considera usted que la optimización de los costos mejora la supervisión del División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP DADLPNP	X		X		X		
8	Cree usted que la derivación de las quejas o denuncias a los División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP mejora la eficiencia del servicio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Economía.							
9	Considera usted que los recursos económicos asignados a la PNP, son administrados satisfactoriamente por la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP.	X		X		X		
10	Es conveniente que el División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP realice actividades de capacitación para todo su personal.	X		X		X		
11	Considera usted que los recursos económicos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP son debidamente utilizados para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
12	Considera usted que los recursos asignados por el Estado a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP, son suficiente para el logro de sus objetivos,	X		X		X		
	Dimensión 4: Calidad.							
13	Considera usted que la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP atiende las necesidades en forma rápida y directa a la población.	X		X		X		
14	Cree usted que la población tienen accesibilidad a la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP	X		X		X		
15	Cree usted que las resoluciones emitidas por el División de Abastecimiento de la	X		X		X		



	DIRLOG-PNP son de calidad.						
16	Considera usted que las capacitaciones que brinda la División de Abastecimiento de la DIRLOG-PNP tienen un alto contenido académico y práctico,	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHAVEZ LEONARDO ASUN

DNI: 72469265

Especialidad del validador: Método de g. Estadística

Lima, 18 de Jan del 2016

[Firma]
Firma del Experto Informante

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.

Apéndice F: Matriz de datos

Cód.	VARIABLE 1: Gestión Administrativa																									
	Planeación				Sub Total	Nivel	Organización				Sub Total	Nivel	Ejecución				Sub Total	Nivel	Control				Sub Total	Nivel	Total	Nivel
	GA1	GA2	GA3	GA4			GA5	GA6	GA7	GA8			GA9	GA10	GA11	GA12			GA13	GA14	GA15	GA16				
1	5	4	3	5	17	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	1	4	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	62	Alto
2	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	2	4	3	13	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	50	Moderado
3	5	2	3	5	15	Moderado	2	3	5	3	13	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	54	Moderado
4	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	3	3	12	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
5	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	3	1	3	3	10	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	52	Moderado
6	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	53	Moderado
7	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	4	2	13	Moderado	4	2	4	4	14	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	56	Moderado
8	5	5	4	5	19	Alto	5	4	5	3	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	71	Alto
9	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
10	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
11	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
12	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	3	2	4	3	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
13	5	4	3	5	17	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	1	5	3	13	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
14	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	5	3	14	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
15	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	3	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	67	Alto
16	3	2	3	3	11	Moderado	2	3	4	2	11	Moderado	4	1	4	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	46	Moderado
17	5	3	3	5	16	Alto	3	3	4	3	13	Moderado	4	2	5	3	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
18	4	5	4	4	17	Alto	5	4	3	4	16	Alto	4	3	4	5	16	Alto	4	5	4	4	17	Alto	66	Alto
19	5	4	3	5	17	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	1	4	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	62	Alto
20	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	2	4	3	13	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	50	Moderado
21	5	2	3	5	15	Moderado	2	3	5	3	13	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	54	Moderado
22	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	3	3	12	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
23	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	3	1	3	3	10	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	52	Moderado
24	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	4	3	14	Moderado	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
25	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	2	10	Moderado	4	1	3	3	11	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	45	Moderado
26	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	3	15	Moderado	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	62	Alto
27	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	53	Moderado
28	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	4	2	13	Moderado	4	2	4	4	14	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	56	Moderado
29	5	5	4	5	19	Alto	5	4	5	3	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	71	Alto
30	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
31	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
32	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
33	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
34	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	3	2	4	3	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
35	5	4	3	5	17	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	1	5	3	13	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
36	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	5	3	14	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
37	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	3	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	67	Alto
38	3	2	3	3	11	Moderado	2	3	4	2	11	Moderado	4	1	4	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	46	Moderado
39	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto

Cód.	VARIABLE 1: Gestión Administrativa																									
	Planeación				Sub Total	Nivel	Organización				Sub Total	Nivel	Ejecución				Sub Total	Nivel	Control				Sub Total	Nivel	Total	Nivel
	GA1	GA2	GA3	GA4			GA5	GA6	GA7	GA8			GA9	GA10	GA11	GA12			GA13	GA14	GA15	GA16				
40	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
41	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	3	2	4	3	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
42	5	4	3	5	17	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	1	5	3	13	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
43	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	5	3	14	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
44	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	3	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	67	Alto
45	3	2	3	3	11	Moderado	2	3	4	2	11	Moderado	4	1	4	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	46	Moderado
46	5	3	3	5	16	Alto	3	3	4	3	13	Moderado	4	2	5	3	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
47	4	5	4	4	17	Alto	5	4	3	4	16	Alto	4	3	4	5	16	Alto	4	5	4	4	17	Alto	66	Alto
48	5	4	3	5	17	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	1	4	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	62	Alto
49	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	2	4	3	13	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	50	Moderado
50	5	2	3	5	15	Moderado	2	3	5	3	13	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	54	Moderado
51	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	2	3	3	12	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
52	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	3	15	Moderado	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	62	Alto
53	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	53	Moderado
54	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	4	2	13	Moderado	4	2	4	4	14	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	56	Moderado
55	5	5	4	5	19	Alto	5	4	5	3	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	71	Alto
56	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
57	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
58	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
59	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
60	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	3	2	4	3	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
61	5	4	3	5	17	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	1	5	3	13	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
62	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	5	3	14	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
63	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	3	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	67	Alto
64	3	2	3	3	11	Moderado	2	3	4	2	11	Moderado	4	1	4	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	46	Moderado
65	5	3	3	5	16	Alto	3	3	4	3	13	Moderado	4	2	5	3	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
66	4	5	4	4	17	Alto	5	4	3	4	16	Alto	4	3	4	5	16	Alto	4	5	4	4	17	Alto	66	Alto
67	5	4	3	5	17	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	1	4	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	62	Alto
68	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	2	4	3	13	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	50	Moderado
69	4	4	3	4	15	Moderado	4	3	5	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	60	Alto
70	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
71	4	3	2	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	3	2	4	3	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
72	5	4	3	5	17	Alto	4	3	4	4	15	Moderado	4	1	5	3	13	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
73	4	3	3	4	14	Moderado	3	3	5	3	14	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
74	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	3	5	3	16	Alto	5	4	4	4	17	Alto	67	Alto
75	3	2	3	3	11	Moderado	2	3	4	2	11	Moderado	4	1	4	4	13	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	46	Moderado
76	5	3	3	5	16	Alto	3	3	4	3	13	Moderado	4	2	5	3	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
77	4	5	4	4	17	Alto	5	4	3	4	16	Alto	4	3	4	5	16	Alto	4	5	4	4	17	Alto	66	Alto
78	5	4	3	5	17	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	1	4	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	62	Alto
79	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	2	4	3	13	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	50	Moderado
80	5	2	3	5	15	Moderado	2	3	5	3	13	Moderado	3	2	4	4	13	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	54	Moderado

Cód.	Variable 2: Desempeño																									
	Eficacia				Sub Total	Nivel	Eficiencia				Sub Total	Nivel	Economía				Sub Total	Nivel	Calidad				Sub Total	Nivel	Total	Nivel
	D17	D18	D19	D20			D21	D22	D23	D24			D25	D26	D27	D28			D29	D30	D31	D32				
1	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	5	1	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
2	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	4	2	4	14	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	51	Moderado
3	2	3	3	5	13	Moderado	3	5	2	4	14	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	52	Moderado
4	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	3	15	Moderado	4	4	2	3	13	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
5	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	3	3	1	3	10	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	52	Moderado
6	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	4	14	Moderado	4	3	4	3	14	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
7	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	2	4	2	4	12	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	54	Moderado
8	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	4	18	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
9	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
10	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
11	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
12	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	4	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
13	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	4	1	5	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
14	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	51	Moderado
15	4	4	4	5	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	3	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	68	Alto
16	2	3	3	3	11	Moderado	3	3	2	3	11	Moderado	2	4	1	4	11	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	44	Moderado
17	3	3	3	5	14	Moderado	3	5	3	4	15	Moderado	3	4	2	5	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
18	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	3	16	Alto	4	4	3	4	15	Moderado	4	5	4	4	17	Alto	65	Alto
19	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	5	1	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
20	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	4	2	4	14	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	51	Moderado
21	2	3	3	5	13	Moderado	3	5	2	4	14	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	52	Moderado
22	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	3	15	Moderado	4	4	2	3	13	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
23	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	3	3	1	3	10	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	52	Moderado
24	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	3	4	3	4	14	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	56	Moderado
25	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	3	12	Moderado	2	4	1	3	10	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	44	Moderado
26	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	4	3	4	14	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	62	Alto
27	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	4	14	Moderado	4	3	4	3	14	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
28	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	2	4	2	4	12	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	54	Moderado
29	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	4	18	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
30	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
31	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
32	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
33	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
34	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	4	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
35	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	4	1	5	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
36	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	51	Moderado
37	4	4	4	5	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	3	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	68	Alto
38	2	3	3	3	11	Moderado	3	3	2	3	11	Moderado	2	4	1	4	11	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	44	Moderado
39	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado

Cód.	Variable 2: Desempeño																									
	Eficacia				Sub Total	Nivel	Eficiencia				Sub Total	Nivel	Economía				Sub Total	Nivel	Calidad				Sub Total	Nivel	Total	Nivel
	D17	D18	D19	D20			D21	D22	D23	D24			D25	D26	D27	D28			D29	D30	D31	D32				
40	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
41	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	4	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
42	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	4	1	5	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
43	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	51	Moderado
44	4	4	4	5	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	3	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	68	Alto
45	2	3	3	3	11	Moderado	3	3	2	3	11	Moderado	2	4	1	4	11	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	44	Moderado
46	3	3	3	5	14	Moderado	3	5	3	4	15	Moderado	3	4	2	5	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
47	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	3	16	Alto	4	4	3	4	15	Moderado	4	5	4	4	17	Alto	65	Alto
48	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	5	1	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
49	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	4	2	4	14	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	51	Moderado
50	2	3	3	5	13	Moderado	3	5	2	4	14	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	52	Moderado
51	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	3	15	Moderado	4	4	2	3	13	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	60	Alto
52	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	4	3	4	14	Moderado	4	4	4	4	16	Alto	62	Alto
53	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	4	14	Moderado	4	3	4	3	14	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	54	Moderado
54	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	3	14	Moderado	2	4	2	4	12	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	54	Moderado
55	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	4	18	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	70	Alto
56	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
57	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
58	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
59	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
60	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	4	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
61	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	4	1	5	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
62	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	51	Moderado
63	4	4	4	5	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	3	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	68	Alto
64	2	3	3	3	11	Moderado	3	3	2	3	11	Moderado	2	4	1	4	11	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	44	Moderado
65	3	3	3	5	14	Moderado	3	5	3	4	15	Moderado	3	4	2	5	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
66	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	3	16	Alto	4	4	3	4	15	Moderado	4	5	4	4	17	Alto	65	Alto
67	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	5	1	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
68	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	4	2	4	14	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	51	Moderado
69	4	3	3	4	14	Moderado	3	4	4	4	15	Moderado	4	4	3	4	15	Moderado	4	4	3	3	14	Moderado	58	Moderado
70	5	4	4	5	18	Alto	4	5	5	3	17	Alto	3	4	4	5	16	Alto	5	5	4	4	18	Alto	69	Alto
71	3	2	2	4	11	Moderado	2	4	3	4	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	47	Moderado
72	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	4	1	5	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
73	3	3	3	4	13	Moderado	3	4	3	3	13	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	4	3	3	3	13	Moderado	51	Moderado
74	4	4	4	5	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	5	3	5	17	Alto	5	4	4	4	17	Alto	68	Alto
75	2	3	3	3	11	Moderado	3	3	2	3	11	Moderado	2	4	1	4	11	Moderado	3	2	3	3	11	Moderado	44	Moderado
76	3	3	3	5	14	Moderado	3	5	3	4	15	Moderado	3	4	2	5	14	Moderado	5	3	3	3	14	Moderado	57	Moderado
77	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	3	16	Alto	4	4	3	4	15	Moderado	4	5	4	4	17	Alto	65	Alto
78	4	3	3	5	15	Moderado	3	5	4	4	16	Alto	4	5	1	4	14	Moderado	5	4	3	3	15	Moderado	60	Alto
79	3	3	3	3	12	Moderado	3	3	3	4	13	Moderado	4	4	2	4	14	Moderado	3	3	3	3	12	Moderado	51	Moderado
80	2	3	3	5	13	Moderado	3	5	2	4	14	Moderado	3	3	2	4	12	Moderado	5	2	3	3	13	Moderado	52	Moderado

Apéndice G: Artículo científico

Gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Br. Juana Eusonia Hinostrroza Marcelo
juanita_hinostrroza@hotmail.com

[Escuela de Posgrado](#)

Universidad César Vallejo

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

La investigación fue de tipo básico con un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Se aplicaron los instrumentos para medir la gestión administrativa y el desempeño los cuales fueron validados por tres expertos conocedores del tema.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe correlación alta, $Rho \text{ Spearman} = 0,803^{**}$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$), por lo que afirmo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Palabras claves: *gestión administrativa y desempeño.*

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the administrative management and the performance of the supply division of the logistics management of the Peruvian national police, in order to achieve an adequate, technical, responsible, efficient, effective and Neutral administrative management and, consequently, the performance of the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police.

The study was of the basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach, hypothetical-deductive method. As for the sample was made up of 80 workers.

At the end of the study, it was possible to determine the relationship between administrative management and performance in the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police, with a high correlation coefficient of Rho Spearman = 0.803 **, $p = 0.000$ ($p < 0.01$), so I affirm that there is a significant relationship between administrative management and performance in the supply division of the logistics direction of the Peruvian national police

Key words: administrative management and performance

Introducción

Se tiene a Flores (2015) en su tesis de grado Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas–Jinotega 2010–2013, estudio realizado en una cooperativa de productos de alimentos básicos, investigación descriptivo-exploratorio, tuvo como objetivo analizar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicable en Coproabas, del tipo descriptivo, no experimental. Realizando procesos de revisión documental, entrevista y observación directa como instrumentos de medición tomando como muestra a diez (10) expertos de la empresa. Concluye, entre otros aspectos, que al no existir un buen manejo del proceso administrativo observamos que no se cumple con el desempeño de una buena gestión administrativa. Cabe señalar que la observación es un factor importante en los procesos de gestión y que trae como consecuencia el buen desempeño empresarial y de los trabajadores.

Zapana (2013) en su tesis Relación de la gestión administrativa en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de

la provincia de Huancané, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, estudio del tipo correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de método científico, con una población de 40 profesores. Su objetivo fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Al finalizar el estudio se llegó a la conclusión que entre la gestión académico administrativa y el desempeño docente puede existe un 95 % de confianza de asociación directa con un margen de error menor a 0,05.

Al respecto es conveniente citar a García (2012) en la tesis Análisis de los sistemas de gestión de la calidad y la administración pública en la Presidencia del Consejo de Ministros – Lima 2011, estudió en la Universidad Nacional de Ingeniería cuyo objetivo fue determinar la implicancia de los sistemas de gestión de calidad en la administración pública en la Presidencia del Consejo de Ministros – 2011; es investigación aplicada utilizando el método hipotético deductivo, se utilizó como instrumento de medición la ficha de cotejo o lista de chequeo. El autor indicó que los resultados obtenidos de su investigación han permitido establece que en la presidencia del Consejo de Ministros durante el año 2011 la gestión por resultado fue positivamente influenciado por una eficiente y eficaz planificación de la gestión de calidad que permitió determinar cuáles eran los objetivos y metas así como los recursos que requirieron para lograrlos, optimizando el gasto, por lo que se logra saber aproximadamente lo que se requiere para poder realizar las actividades laborales con calidad, por lo que conlleva a minimizar los costos económicos y de tiempo. Además se obtuvieron valores de correlación alta y positiva de rho de Spearman de 0,861 con significación $< 0,05$ por lo que la hipótesis nula fue rechazada y se consideró la hipótesis del investigador.

Revisión de la literatura

V1: Gestión administrativa.

Según Terry (2011) en su libro Gestión administrativa indicó que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos” (p. 43).

Dimensión 1: Planeación.

Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos (Terry, 2011, p. 347).

Indicadores:

Planificar

Metas y acciones

Método, plan o lógica

Dimensión 2: Organización

Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera de que es tos puedan alcanzar las metas (Terry, 2011, p. 347).

Indicadores:

Dispone

Distribuir el trabajo

Distribuir los recursos

Dimensión 3: Ejecución

Ejecución es disponer que todos los componentes del grupo quieran realizar los objetivos de la empresa y que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, puesto que los miembros quieren lograr esos objetivos (Terry, 2011, p. 387).

Indicadores:

Dispone

Realizar los objetivos

Esfuerzo mancomunado

Logros de objetivos

Dimensión 4: Control

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro que los actos de los

miembros de la organización las conducen hacia las metas establecida (Terry, 2011, p. 348).

Indicadores:

Proceso de las actividades planificadas

Seguridad de los actos de los miembros de la organización

Metas establecida

V2: Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Según Bonnefoy (2011) en su libro Indicadores de desempeño en el sector público, indicó que el desempeño “comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de un proyecto específico” (p, 22).

El Decreto Legislativo 1049 (2008), refirió que el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, tiene por propósito realizar o cumplir adecuadamente una función con eficacia, efectividad, utilidad, aptitud, validez para lograr que el servicio se preste dentro del más estricto marco legal y jurídico. (Decreto Legislativo 1049, 2008).

Dimensión 1: Eficacia.

Se refiere al grado cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello, las medidas clásicas de eficacia son: cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y resultado final. (Bonnefoy, 2011, p. 34).

Indicadores:

Cumplimiento de los objetivos

Cobertura

Focalización

Capacidad de cubrir las demandas

Resultado final

Dimensión 2: Eficiencia.

Describe la relación entre la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones

posibles, dado el nivel de recursos de los que se dispone, con la finalidad de minimizar los costos (Bonney, 2011, p. 34).

Indicadores:

Eficiencia

Producción

Optimización de costos

Dimensión 3: Economía.

Es la capacidad para generar recursos económicos y la distribución de los mismos adecuadamente en pos del cumplimiento de sus objetivos (Bonney, 2011, p. 35).

Indicadores:

Generar recursos económicos

Distribución de los recursos económicos

Cumplimiento de sus objetivos

Dimensión 4: Calidad.

Es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son extensiones de la calidad factores como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas (Bonney, 2011, p. 36).

Indicadores:

Atender las necesidades en forma rápida y directa

Accesibilidad a la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Precisión y continuidad entrega de resoluciones, capacitaciones, directivas

En cuanto a la variable Desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú:

Para Chiavenato (2002) el desempeño es "eficacia del personal que trabaja (...), la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con (...)

satisfacción laboral”. Según dicho autor el desempeño resulta de la combinación de su propio comportamiento con sus resultados. Por ello, “el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir (...) y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad”. (Pág.236)

Al respecto Daniels (1997) manifiesta que “es la ejecución voluntaria de conductas para alcanzar las metas de la organización” (p.89).

En cuanto a la dimensión: Eficacia

Robbins y Coulter (2005) sostienen que la eficacia es “hacer las cosas correctas, es decir las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Pág.7) y a manera de ejemplo consideran la reducción de los tiempos de instalación del equipo para los clientes así como el recorte de los costos en la fábrica Siemens mediante la aplicación de programas laborales.

En cuanto a la dimensión: Eficiencia

Robbins y Coulter (2005) sostienen que la eficiencia es “hacer bien las cosas”, es decir, no desperdiciar los recursos. Agregan que no basta ser eficiente. La administración también se interesa en ser eficaz, en completar las actividades para conseguir las metas de la organización. Señalan asimismo, que la eficiencia concierne a los medios para hacer las cosas. (p. 8)

Metodología

El estudio fue cuantitativo de paradigma positivista, método hipotético – deductivo, de tipo básico, descriptiva y correlacional. El diseño de estudio fue no experimental. El estudio fue de 80 trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística. La validez de la variable se dio a través de juicio de expertos con la aplicación de un cuestionario, donde el coeficiente Alfa de Cronbach para ambos instrumentos lo que representa una confiabilidad muy alta. Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el software Excel y el programa estadístico SPSS 22, a través del cual se trabajó las frecuencias y porcentajes con sus tablas para la prueba de hipótesis y los resultados el coeficiente de correlación de Spearman.

Resultados

Correlación y significación de la gestión administrativa según de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú

Se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general, se exponen los valores porcentuales de la variable gestión administrativa. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 14,5 % (12) presentan un nivel bajo, el 61,8% (49) tienen un nivel moderado y el 23,6 % (19) tienen un nivel alto.

Correlación y significación de la planeación de la gestión administrativa de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. valores porcentuales de la dimensión planeación. Se observa que de los 80 de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, el 52,7 % (58) presentan un nivel moderado y el 47,3 % (22) tienen un nivel alto.

Discusión

Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta, positiva y significativa de Rho Spearman = 0,803, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Flores (2015) en su estudio Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas–Jinotega 2010–2013, En la que concluye que al existir un buen manejo del proceso administrativo también se cumple que existe un buen manejo del desempeño de gestión del talento humano de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, por lo que estas dos variables guardan relación, además el factor observación es de vital importancia ya que trae como consecuencia el buen desempeño empresarial y de los trabajadores.

Se determinó la relación entre la dimensión planeación y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa de Rho Spearman = 0,761, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Olaizola (2012) en su investigación clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Francisco Espejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo, llegando a la conclusión que la no planeación que realizan los docentes están relacionadas con el desempeño gerencial en forma insuficiente, debido a que se ven influenciadas por los lineamientos emanados por los órganos de gobierno, debilitando así las acciones de los docentes y personal, y la autónoma de la que deben gozar como directivos. Es decir que la planificación guarda mucha relación con el desempeño que puedan realizar los docentes o los trabajadores. También a Arrieche (2010) en su tesis de grado Evaluación de desempeño del talento humano de la Universidad Fermín en Venezuela, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la evaluación de desempeño de la gestión administrativa. Es así que al término del estudio llegó a la conclusión por falta de planificación la universidad no realiza un estudio gestión administrativa, por lo que los trabajadores se ven perjudicados en su sueldo, y existe la debilidad de buscar mejoras y soluciones en cuanto al desempeño del personal.

Conclusión

Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú. Al obtener un coeficiente de correlación alta positiva y significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede aseverar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú.

Referencias

- APA. (2010). Manual de estilo de publicaciones de la American. En S. V. Fuentes (Ed.). México, México: El Manual Moderno.
- Bisquerra, R. A. (1998). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Bunge, M. (1999). *La investigación científica*. Argentina: Ariel.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Decreto Legislativo N°1049. (2008). Lima.
- Flores, S. O. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS – Jinotega 2010 – 2013*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Gadea, A. (2000). Gestión de la calidad en servicios públicos. La perspectiva de los ciudadanos, clientes y usuarios.
- Gómez, J. G. (2012). En *Epistemología y educación* (2da ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Red tercer milenio.
- Hernández, P. S. (2011). *La importancia de la satisfacción del usuario*. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento*. México, México: MG Graw Hill.
- MEF. (2012). *Sistema integrado de gestión administrativo* . Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- MINJUS. (2014). *Gestión y administracion institucional*. Lima: Oficina de planificación del MINJUS.
- Pino G., R. (2012). Recolección de datos. En *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Sánchez, H. C., & Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica, sinopsis del libro*. México: México.

- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). España: Limusa S. A. grupo Noriega editores.
- Tejeda, A. L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*. Universidad Nacional del Callao.
- Terry, G. R. (2011). *Principios de administración* (4ta ed.). México D. C., México: CECSA.
- Valderrama, S. M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vásquez, R., Rodríguez, I., & Díaz, A. (2010). *Estructura multidimensional de la calidad del servicio*. España: Universidad de Oviedo.
- Wiers, R. (2008). *Introducción a la Estadística para Negocios* (5ta ed.). México D. F., México: Cengage Learning Editores S. A.