



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de
la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chavarría Cañari, Verónica Rocío (ORCID: 0000-0003-4807-1599)

ASESOR:

Mgtr. Sotero Montero, Santos Alberto (ORCID: 0000-0003-2894-097X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi padre que en vida fue Emilio CHAVARRIA PAREDES, quien me enseñó que en la vida nada es gratis que todo trabajo merece un esfuerzo y dedicación, así mismo a mi madre Guida Fidela CAÑARI ANTAURCO, quien es mi motor y motivo para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, a mi Policía Nacional del Perú, a mis maestros docentes mis compañeros de la Universidad Cesar Vallejo y a todas las personas que marcaron mi vida con sus consejos y orientaciones.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos.....	18
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN.....	28
VI CONCLUSIONES.....	35
VII RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXO	43

Índice de tablas

Tabla N° 1 Ficha técnica variable 1	19
Tabla N° 2 Ficha técnica variable 2.....	20
Tabla N° 3 Validez de los instrumentos.....	20
Tabla N° 4 Fiabilidad de la variable gestión administrativa	21
Tabla N° 5 Fiabilidad de la variable rendimiento laboral	21
Tabla N° 6 Frecuencia Gestión Administrativa	23
Tabla N° 7 Frecuencia rendimiento laboral	24
Tabla N° 8 Gestión administrativa vs rendimiento laboral	25
Tabla N° 9 Gestión administrativa vs dimensiones de la variable rendimiento laboral	26
Tabla N° 10 Correlación de gestión administrativa y relación laboral.....	27
Tabla N° 11 Correlación de gestión administrativa y dimensiones de relación laboral	28

Índice de figuras

Figura N° 1 Frecuencia de la gestión administrativa	23
Figura N° 2 Frecuencia de la variable rendimiento laboral.....	24
Figura N° 3 Gestión administrativa vs rendimiento laboral.....	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021, se utilizó un enfoque cuantitativo cuya muestra fue positiva, de tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal y un método de investigación descriptiva.

Esta investigación estuvo conformada por una población de 200 efectivos policiales que laboran en la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, el muestreo fue probabilístico del tipo aleatorio simple y el tamaño de muestra resulto de 132 efectivos, a quienes se les aplico las encuestas, cuyo resultado fue aplicable para la investigación. Así mismo, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach ,966 para la variable de gestión administrativa y ,935 para el rendimiento laboral resultando de muy alta confiabilidad para ambas variables.

Finalmente, se determinó que el coeficiente de correlación ($r=0.795^{**}$) donde el rango de correlación es positiva muy alta, además la significancia bilateral es menor a la teoría del estudio ($\alpha=0.05$). Se concluye que sí existe una relación significativa entre las variables Gestión administrativa y rendimiento laboral significa que si la Inspectoría General realiza una adecuada gestión administrativa el rendimiento laboral mejorará.

Palabras clave: *Gestión administrativa, rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, rendimiento del contexto y rendimiento adaptativo*

Abstract

The present research had as general objective: To determine how administrative management is related to job performance in the staff of the general inspectorate of the national police, Lima 2021, a quantitative approach was used whose sample was positive, of the type applied with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive research method.

This investigation was made up of a population of 200 police officers who work in the General Inspectorate of the National Police of Peru, the sampling was probabilistic of the simple random type and the sample size resulted in 132 officers, to whom the surveys were applied, whose result was applicable for the investigation. Likewise, for reliability, Cronbach's alpha was used, 966 for the administrative management variable and, 935 for work performance, resulting in very high reliability for both variables.

Finally, it was determined that the correlation coefficient ($r = 0.795^{**}$) where the correlation range is very high positive, in addition the bilateral significance is lower than the theory of the study ($\alpha = 0.05$). It is concluded that if there is a significant relationship between the variable's administrative management and job performance, it means that if the General Inspectorate carries out adequate administrative management, job performance will improve.

Keywords: Administrative management, job performance, task performance, context performance, and adaptive performance

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa a nivel mundial es una de la lista principales para adquirir los altos niveles que se requiere en una organización tales como la eficacia y la eficiencia, siendo este un factor que se enlaza claramente con la productividad laboral del empelado ya sea en el ámbito público o privado. La gestión administrativa sistemáticamente alcanza un grupo de métodos, normas, principios y medios las cuales, se encuentran delineadas a fines de administrar los recursos del Estado, encaminados al bienestar de las necesidades sociales. La correcta gestión administrativa depende de su organización, planificación, control y dirección ajustables a diferentes sitios de una entidad, con el fin de obtener resultados productivos con un carácter eficaz, eficiente y efectivo (Escuela de Gobierno y Gestión Publica R & C Consulting, 2018).

Las voluntades por mejorar la gestión administrativa del sector público en el Perú son cuantiosas, porque no reconocen las acciones estratégicas a desarrollar escogiendo de una manera no adecuada, lo cual motiva a que el desempeño integral del Estado no sea positivo, por ello todas las autoridades con todos sus niveles de organización deben mostrar responsabilidad a fines de elevar su desempeño (Vogel, 2018).

La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú (en adelante IG-PNP), es un órgano encargado de preservar, controlar y supervisar la disciplina, la imagen institucional, la ética y la calidad del servicio policial a nivel nacional, tiene como función esencial, establecer las metas y estrategias a fines de mantener la disciplina, la ética, la calidad del servicio policial e imagen institucional, en ese sentido debe orientar, evaluar y supervisar las investigaciones administrativas disciplinarias en el marco de la Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, a fin de aseverar una adecuada atención de las sanciones o medidas que corresponda. La IG-PNP, para el cumplimiento de sus objetivos, cuenta con dos órganos con funciones específicas, la Dirección de control y supervisión de los servicios policiales y la Dirección de Investigaciones, para ello, tienen un régimen especial de sistema disciplinario.

El propósito es relacionar entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal, para ello se realizará un cálculo estadístico aplicando instrumentos para la obtención de fundamentos con el fin de cumplir con los objetivos propuestos por la IG PNP. La realidad problemática se fundamenta en que, en la actualidad la gestión administrativa ha presentado ciertas deficiencias en su organización y dirección como consecuencia perjudican con el rendimiento laboral del personal policial; siendo importante implementar estrategias que permitan subsanar estos errores, a fin de obtener un rendimiento laboral óptimo en la entidad las cuales conducen a resultados positivos no solo a los efectivos policiales; sino igualmente a la ciudadanía. Asimismo, se evidencia unas ciertas diferencias con respecto al personal de Oficiales Superiores y Suboficiales PNP, unos con aciertos y otros con desaciertos, ya que existe un conducto regular que pone en desventaja una comunicación directa por ambas partes.

Por las razones expuestas el problema general trazado en el presente es: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021? En cuanto a problemas específicos, estos han sido señalados en: (a) ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021 (b) ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021? (c) ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021?

Cruz y Jiménez (2013). El proceso administrativo, es una serie de etapas pasos para la resolución de problemas administrativos, en los cuales encontraremos la organización, dirección y la solución de problemas, es decir de una buena planeación, pre investigación y metas claras a fin de realizar el proceso lo más compacto posible. El rendimiento laboral según Yallerco y Umire (2019) en el que citó Altuve y Serrano (2014) en el artículo científico, señala que en términos de completar las actividades que deben realizar, es la utilidad o productividad que aportan los trabajadores. Cabe mencionar que el bajo desempeño afectará el

desempeño de los empleados y afectará la mala calidad del servicio y el absentismo.

Dicha investigación tiene un carácter valioso, por lo que se intenta efectuar un estudio de definición a la palabra administrativo, a fin de efectuar a corto plazo aportaciones que ayuden a optimizar las competitividades organizacionales. Por otra parte, como justificación metodológica, iniciando con la investigación se despliega dentro del perspectiva cuantitativa, nivel descriptivo correlacional y utilizando como instrumento el cuestionario, la cual demuestren su validez y confiabilidad; iniciando por crear un problema, objetivos e hipótesis que podrán ser confirmadas o denegadas. La justificación práctica, es significativo buscar relacionar la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú; considerando las carencias que se demuestran en la entidad, tanto a nivel de organización y control, aspectos que al no ser considerados adecuadamente merma el rendimiento laboral, para ello con la información recopilada, se conseguirá proyectas formatos de apoyo dirigidas a los efectivos policiales, que contribuyan al mejoramiento de los servicios. Se justifica en el aspecto social; mejorar las relaciones interpersonales entre los efectivos policiales con el fin de crear un clima organizacional las cuales ayuden a observar y mejorar las fortalezas y debilidades de la institución.

Objetivo general del presente fue: determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021. y los objetivos específicos son: (a) Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021. (b) Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021. (c) Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.

Respecto a la hipótesis general fue la siguiente: la gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral en el personal de la IG PNP,

Lima 2021, y las hipótesis específicas existentes son: (a) La gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021. (b) La gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021. (c) La Gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes nacionales, se tiene lo indicado por Torres (2021) donde la investigación fue un tipo de estudio básico de enfoque cuantitativo. Las conclusiones a las que se llegaron corresponden que, la corroboración de la hipótesis general, demostrando una correlación al 54% de las variables.

En la investigación formulada por Vega (2020) su principal objetivo fue buscar una relación de las variables, utilizó un enfoque cuantitativo, tipo no experimental y con diseño correlacional, la población fue de 324 empleados aplicando la formula se obtuvo una muestra de 114 trabajadores la encuesta es una técnica y el cuestionario es una herramienta, siendo validados por juicio de expertos, el coeficiente de confiabilidad fue ,978 y ,979 respectivamente. Los resultados demuestran que el coeficiente de Pearson es 0.837, demostrando una relación alta entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Por otro lado Dávila y Moya (2019) Los resultados del estudio mostraron un nivel significativo, con un valor de p de $(0,00 < 0,005)$ El coeficiente de correlación de Rho Spearman encontró que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de los empleados ($r = 0,648$). Las conclusiones a las que se llegaron corresponden que, existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, ya que, al someterse las variables a aplicación de los instrumentos seleccionados, el nivel de correlación superó el 68% de relación. Se logró establecer que, si se llega a poner un mayor énfasis en la gestión administrativa, se logrará adquirir mejor satisfacción laboral.

Asimismo Cajo (2018) cuyo propósito fue explicar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del Ministerio de Agricultura y Riego. El tipo de investigación fue descriptiva, teniendo un diseño no-experimental, con un enfoque cuantitativo. Las terminaciones a las que se llegaron corresponden que, la gestión administrativa interviene en gran magnitud en el desempeño laboral, esta influencia llega ser de nivel positiva según lo obtenido en los resultados de la investigación.

Para Rivera y Celidonio (2018) mencionan que utilizaron un diseño no experimental de tipo correlacional con una muestra a treinta participantes aplicando sobre ellos los instrumentos para la obtención de información, el presente estudio llegó a la conclusión que las actividades que se realiza en la municipalidad asisten al buen servicio de los trabajadores.

Así mismo para Arias (2018) quien señalo en su investigación si las variables tienen alguna relación y si estos influyen en los empleados que laboran en el área de atención al ciudadano de la municipalidad de santa Anita, las cuales concluyó a comprobar que si existe una correlación lineal directa moderada en las variables.

Para Facho (2017) las conclusiones a las que se llegaron corresponden que, existe gran relación, ya que al que al someterse a la aplicación SPSS, se encontró un nivel de correlación del 92% entre las variables sometidas, lo que deja entrever que, a mayor apoyo en la Gestión Administrativa se mejorará la Productividad Laboral.

Según Espinoza (2017). La investigación fue aplicada, de tipo experimental con diseño pre experimental, con un enfoque cuantitativo. Las conclusiones a las que se llegaron son que existe una gran influencia entre las variables analizadas enfocadas en los colaboradores del proyecto Olmos Tinajones, ya que al someterse a la aplicación SPSS, se encontró un nivel de correlación del 62% entre las variables sometidas.

Con respecto a los antecedentes internacionales, se tiene indicado que, Vásquez, Herrera y Rodríguez (2020) fue esclarecedor con el uso de modelos cuantitativos subjetivos, se aplicaron procedimientos narrativos y de campo, a través del perfeccionamiento de las revisiones dependientes de la escala Likert, que se aplicaron a los instructores y a la fuerza de trabajo reglamentaria. Se llevaron

a cabo reuniones particulares con los ministros y ministros de malos hábitos de estas unidades. Los resultados fundamentales de la evaluación muestran que el área no tiene un modelo propio de administración jerárquica; los maestros que laboran en las instituciones educativas no está completamente familiarizado con el modelo de administración aplicado por el Ministerio de Educación. En vista de lo anterior, se presume que la ejecución de un modelo de administración jerárquica es importante para asegurar la mejora del área de instrucción.

Así también, Galarza, Mora y Zambrano (2020) en uno de su ejemplares basado “Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos- Ecuador”, cuyos efectos de estudio obtenidos mediante la encuesta dirigida a los pobladores de dos comunidades agrícolas comprobaron su situación en cuanto a la gestión administrativa, el desarrollo sostenible y agroturismo, se concluye instaurar una propuesta para optimizar la realidad de estas comunidades mediante un modelo de gestión administrativa.

Según, Mendieta et al. (2020). En uno de sus artículos tuvo como objetivo presentar un tipo de administración fundado en las competencias con la intención de intentar atender la problemática retratada, ya que influye en la exhibición o baja ejecución del personal en la región reguladora al no estar ajustado a su perfil, metodológicamente fue inconfundible. Se infiere que el Hospital de Especialidades José Carrasco Arteaga, al contar con el personal docente adecuado para desempeñar los puestos de trabajo en cada obra y al contar con una división de preparación y escolarización más situada a la disposición de la fuerza de trabajo clínica, debe pensar en la propuesta de dirigir la preparación para los diversos espacios del área autorizada, esto no solo hará que el personal adquiera información que sume a la presentación sino que además coordinará una fidelidad con la fundación, lo que evitaría un viaje de los recursos humanos a diferentes sustancias.

se tiene lo indicado por Ulloa (2019), los elementos de la administración autorizada en torno al control de la ejecución de la fuerza de trabajo no se centran únicamente en la comprobación de las tareas y la satisfacción de los ciclos. En este momento, estas capacidades se desvían progresivamente hacia la consolidación

de buenas metodologías (la instrucción, los ejecutivos, etc.) para explotar la exhibición más extrema de la capacidad humana y conectarla con la satisfacción de las metas y objetivos de las asociaciones. El objetivo era romper el índice de la administración reguladora sobre la ejecución del trabajo de los funcionarios locales en el distrito mencionado anteriormente, donde se reconoció que los principales problemas que influyen en la exhibición de los trabajadores de la comunidad son: la ausencia de inspiración, el grado significativo de inasistencia, la ausencia de preparación, la base deficiente de la fundación, la falta de hardware de las oficinas o lugares de trabajo. Teniendo en cuenta estas cuestiones, Ulloa dio como respuesta o propuesta, una intención de preparación para trabajar en la exposición de la capacidad humana dependiente de los puntos identificados con la formación y su importancia en la ejecución de sus normas en el establecimiento civil municipal.

Por otro lado Granados et al. (2018) concluyó, Según el nivel de administración, hay organización en la administración normativa, sin embargo las fundaciones necesitan desarrollar más sus ciclos autoritarios junto con la exposición escolar de sus alumnos. Se tiende a razonar que es importante hacer reuniones de autoevaluación en cada organización para valorar el desarrollo del plan de mejora institucional. Esto hace que sea necesario completar una interacción de agudización y conversación para avanzar entre los ministros un sistema calculado expansivo sobre el que subrayar a la hora de decidir.

Otro trabajo de investigación fue de Burgos (2018) publicaciones científicas y académicas, “Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia”, a través de la globalización las organizaciones se han esmerado en propiciar el rendimiento laboral y la motivación de los trabajadores de manera que estos factores estén acordes tanto con la actividad propia de la empresa como con la tarea y visión que ésta se haya propuesto.

Se debe agregar que, Céspedes y Quijandria (2018), refieren los recursos humanos son la razón de la expansión de la eficiencia, y ésta puede iniciarse a través de enfoques expresados en las fases excepcionales de la vida de los individuos, siendo una de ellas la etapa laboral, en la que los representantes

acumulan conocimientos y a través de programas de preparación laboral disminuyen el apoyo de trabajo e incrementan el beneficio.

Según Figueroa y Reyes (2016) quien busco el objetivo de delinear un base de datos, mediante el cual se especifiquen los compromisos y métodos a seguir. Utilizó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo siendo sus conclusiones a las que se llegaron, corresponden que la asociación investigada no cuenta con ningún tipo de manual de funciones en las que los trabajadores se basen para el desempeño de sus labores diarias, ni de organización de funciones, ya que cualquiera manda a cualquiera y no existe una cadena de mando. De esta manera, se logró verificar que no hay una estructura donde se establezcan las misiones y visiones de la asociación, motivo por el cual ni los socios saben qué hacer ni a donde se dirigen, debido a que no se tiene bien establecido los objetivos a seguir.

Para finalizar, Zhang (2016) uno de sus artículos “Investigación sobre las nuevas ideas y contramedidas de la gestión administrativa de la oficina bajo la perspectiva para una gestión fina”, durante años siempre se ha escogido al personal de las oficinas que a menudo cuenten con capacidad a desarrollar ciertas tareas designadas, las cuales en la actualidad, estas han sido innovadas ya que en la actualidad una gestión integral, requiere de personas que aporten con ideas, que participen en la toma de decisiones a fines de ampliar y actualizar su visión y filosofía.

Con respecto a los teóricas que sustenta el estudio, inicia por observar la variable gestion administrativa, es el habilidad de administrar un paso a la planificación, control y dirección ya sea para una institución estatales y privadas. En este sentido la administración forma parte de la administración de cualquier organización. Se puede verificar lo señalado por Luna (2014) “Es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados” (p.32). González et al. (2020), menciona que se encuentra a cargo de los ejecutivos, los cuales se encargan de supervisar las operaciones del personal de la organización, asegurándose que los recursos de la empresa sean manejados de la

mejor manera posible, y que el flujo de la investigación sea la más adecuada posible. Por otro lado, se tiene lo indicado por Mendoza (2017) quien menciona que la gestión administrativa tiene un carácter sistemático, ya que posee acciones que se encuentran dirigidas al acatamiento de los objetivos trazados, esto a través de las situaciones conocidas de la gestión del asunto administrativo los cuales corresponden a la planeación, organización, dirección y control. Salazar et al. (2018) tuvieron la necesidad de recoger información importante respecto a la gestión administrativa que se emplea en los establecimientos de alimento y bebidas. Concluyendo que de los 49 establecimientos que se encuestaron, 30 de ellos si conocen la información financiera, lo que representa que el nivel de encargados preparados de estos establecimientos permite que puedan analizar y tomar decisiones en base a esa información.

Entre las dimensiones de estudio de la primera variable, Luna (2014), son las siguientes: Planeación: los objetivos y las actividades se consideran prioritarios, creando así otra tarea que debe ejecutarse. Por lo general, en la gestión de entidades públicas, los diseños sugieren uno o varios objetivos normales junto con las actividades que deben realizarse de forma efectiva, básicamente, son asesores para conseguir activos para cumplir los objetivos. La ordenación es aquel ciclo que tiene como objetivo definitivo la satisfacción de objetivos personalizados en un universo determinado. Arias (2010) "El ordenamiento es un ciclo para la dinámica, cuyo diseño es buscar un futuro ideal, considerando la circunstancia actual, sin perjuicio de las variables dentro y fuera que puedan impactar el cumplimiento de los destinos" (p.33).

El plan operativo anual: es un aparato de administración reguladora, ya sea gubernamental o particular, que permite al personal y a cada una de las regiones autorizadas (líneas de órganos, centros de trabajo de líderes, centros de control, etc.) centrar la totalidad de sus esfuerzos en el cumplimiento de los destinos, según los requisitos de las estrategias enfocadas. Como indica Álvarez (2011), es un instrumento de ordenamiento transitorio, donde los responsables de una asociación fomentan metas y objetivos explícitos a crear en un periodo determinado, considerando que debe estar relacionado con el plan financiero institucional.

Plan Estratégico Institucional: es útil una correcta concesión de los recursos, al asociar los objetivos propuestos deben tomarse en cuenta el tiempo para su aplicación juntos con los escenarios de programación presupuestal, asimismo contar con un punto de vista integral y coordinada de la política de gestión. A decir de Contreras y Matos (2015) señalan que el planeamiento estratégico, es aquel que estudia y analiza las transformaciones internas y externas y como estas influyen en el comportamiento y su función en una organización, saber cómo afrontarlos con el único concepto de cumplir con los objetivos presentados en una organización. Para Fernández (2008), es el juicio que se atribuye entre los otros actores y entre éstos con el contenido territorial, con metas en alcanzar los logros y resultados de gestión.

Plan operativo Institucional: ejecuta en un plazo temporal, se implantan los cronogramas debidamente diseñados, para cada una de las áreas administrativas, de acuerdo a las primacías de la institución establecidas. Estas operaciones estratégicas favorecerán el fruto de la gestión en una entidad, asimismo deben estar asociadas con el Sistema de Presupuesto Público. (CEPLAN, 2017). Para Arias (2010), señala que son guías con un valor básico para procesar los planes anuales de conforme a cada una de las unidades del nivel estratégico organizacional y operativo.

Plan anual de capacitación. - Es un paso necesario para el desenvolvimiento de programas de formación, por lo que ayuda a aplicarlos de forma metódica y constituida en los momentos oportunos y en el área o unidades de la organización que más lo soliciten. El plan anual de capacitaciones se da de manera externas e internas con el fin de acercar más al trabajador y mejorar la productividad. En su artículo publicado por Cota y Rivera (2017), se considera como un instrumento exitoso para desarrollar aún más la ejecución de los trabajadores, en segundo lugar, nos puede ayudar con la organización de un ciclo que podría trabajar con el cambio importante para que el personal de la organización tenga una visión superior de los beneficios y ventajas de algo similar. Según Chiavenato (2009), refiere que una capacitación permanente en las personas es el inicio principal para los programas de mejora. Se trata de técnicas más distinguidas de la gestión

humana y al no desarrollarlos las consecuencias serían los conflictos laborales, desmotivación en los colaboradores, y el desinterés en competir, etc.

Organización: la manera de organizar se realiza en forma gradualmente, repartiendo un trabajo en forma ordenada de acuerdo a los diseños dados. Existen criterios en donde señalan que la organización es considerada como una institución fundada. Arias (2010) comparte lo referido anteriormente, una asociación es un marco cuyo plan cumple uno o varios destinos y objetivos normales. Las asociaciones, así como las fundaciones, realizan labores explícitas, pero para ello es importante pensar en los activos humanos, mecánicos, monetarios, terrestres, materiales normales o teóricos. Munch (2015) refiere que es un diseño la organización, donde se determina las disposiciones los procesos, funciones y responsabilidades, así como del establecimiento de procesos y la aplicación de procesos tendientes a la reducción del trabajo". (p.36)

El Reglamento de Organización y Funciones: es un objeto administrativo que permite objetivar la construcción global de la asociación describe exhaustivamente los destinos, el orden, los niveles de poder y obligación, las capacidades y las conexiones de trabajo. Los centros de trabajo de ordenación y de gasto en el público no son realmente entramados de piedra para su impacto y la mejora de los planes; estos se calculan desde la administración superior, las unidades de línea natural, el respaldo y los órganos de control con el objetivo de que las capacidades dotadas se practiquen de manera competente y viable. Se deberán considerar todas las funciones que deben realizarse en una determinada unidad, las que serán asignadas en función a la concreción del objetivo.

Manual de Organización y Funciones: mencionado como (MOF) por sus iniciales, es un escrito juicioso donde todas empresas diseñan para moldear parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como mira para todo el personal." Ríos (2019) señala: "El MOF contiene básicamente el diseño autoritario, ordinariamente llamado esquema de la asociación, y la representación de los elementos de la multitud de puestos de la organización; la representación de cada puesto incorpora, además, por regla general, el perfil y los indicadores de evaluación". Según Pintos (2009), los manuales de asociación y capacidad ofrecen

un esquema de la asociación y deciden claramente las capacidades y ejercicios relegados a cada órgano. De este modo, evitan la presencia de "situaciones mal definidas" en las que la obligación de avanzar en un movimiento es dudosa; además, trabajan con el ciclo de alistamiento del profesorado y sirven de instrumento de asesoramiento".

Dirección: se retratan de forma poco clara, confundiendo las ideas de supervisar y coordinar, ya que en esta etapa se completa la ejecución de los planes según la construcción de la asociación, dirigiendo los esfuerzos de los trabajadores. Munch (2015) señala que es la realización de todas las etapas del proceso administrativo por intermedio de la dirección y alineación del factor humano, la práctica del liderazgo orientados al logro de las metas propuestas por la empresa (p.36)

Toma de decisiones: es el ciclo metódico y objetivo a través del cual se elige el plan de juego ideal entre otras opciones, siendo crítico ya que tiene repercusión interna en la organización en cuanto a beneficios, artículo y personal. También tiene repercusiones externas, ya que afecta a los proveedores y a los clientes. Olaz (2008), define a la toma de decisiones financieras, como el grupo de operaciones o actividades basadas a favorecer en la mejora los trastornos a nivel financiero, que considera los objetivos respectivos a mermar los riesgos financieros, como las tasas y cumplimiento de los pagos, por la cual incluye comprender la situación financiera de las entidades.

La motivación: en su significado más sencillo, persuadir pretende transportar e impulsar a la actividad, y es tal vez las principales asignaciones de una junta, al igual que la más desconcertante, ya que es a través de ella que los trabajadores desempeñan su trabajo con responsabilidad y alegría, según las normas establecidas; además es concebible adquirir la responsabilidad y la dedicación del factor humano. Ghaffari, S. et al. (2017) señalan que el factor motivacional más significativo para el desempeño laboral fue la responsabilidad, mientras que los planes de incentivos pueden influir en los empleados de diferentes maneras.

Comunicación: es el procedimiento donde se emite y recibe información por medio de una comunicación asertiva, siendo esta honesta, empática y respetuosa

en caso de su carencia, dificulta la toma de decisiones y su motivación, ya que cualquier indagación equívoca resultaría un problema trayendo como consecuencia reducción en el rendimiento del trabajo. (Fedor, 2016). En toda correspondencia hay una progresión de componentes sin los cuales este ciclo alucinante no se produciría; no basta con hablar, es importante pasar, romper el obstáculo superficial.

Liderazgo: es el volumen que puede poseer una persona a fin de conducir y dirigir a sus colaboradores motivando a lograr obtener las visiones planteadas, motivo por el cual Las personas que no son reconocidas por ser concebidas como pioneras y tienen la obligación de liderar, deben averiguar cómo fomentar las características y la información que conforman el perfil de un pionero. Según Baldoni (2012) señaló: Un futuro mejor es una gran oportunidad para un líder, una de sus virtudes es la adaptación al contexto. Un autor sustentó que un líder directivo es estar pendiente y comprometido con los cambios que se presenten aplicando estrategias en favor del desarrollo de su institución, es aquel que sabe como plantear y replantear las metas propuestas.

Control: el control es la última fase, donde se calculan los logros obtenidos en relación a lo establecido en la planificación, con el propósito de corregir errores que causen desorientaciones, por los que se tengan que reiniciar el procedimiento. Dupuy y Rolland (1992) citado por (Jara, 2009). Por ello, lo ideal es estar fuerte en elegir y valerse de todo de control que resguarden el máximo bienestar de todos los individuos y asociados. Asmat (1992) citado por (Jara, 2009) "El control se realiza por medio de mecanismo que no solo evalúan el final de un resultado, sino que también influyen en las actitudes individual y organizacional a fines de alcanzar con los objetivos propuestos en la organización.

Establecimiento de estándares e indicadores: la inspección envuelve que los efectos estén de acuerdo con lo planeado, para lo cual se requiere implantar indicadores o unidades de medición de deducciones.

Medición y detección de desviaciones: comprende la estimación de la realización y las deducciones mediante la utilización de unidades de estimación, caracterizadas según las directrices establecidas, para distinguir las desviaciones.

Para ello se utilizan fundamentalmente marcos de datos, por lo que la adecuación de la estimación dependerá directamente de lo transparente y la veracidad de los datos, que deben ser ideales, sólidos, sustanciales, que midan realmente la maravilla que se pretende cuantificar con unidades de estimación adecuadas y líquidas.

Corrección: Son estrategias de operación y concentración de pautas para excluir los extravíos o no conformidades con relación a los estándares o indicadores.

Retroalimentación: suministra elementos para efectuar progresos en la administración y para pronosticar la existencia de fracaso y faltas.

Asimismo, Gabini y Salessi (2016) sustentaron que el rendimiento laboral es un conjunto de actitudes que muestra el individuo, son el eje fundamental en una organización encaminado al cumplimiento de las tareas y exigencias obteniendo como resultado el aumento o la merma de la productividad o efectividad. Para Hidruogo y Diego (2016) es la concordancia que se da por la asociación del producto y los medios empleados por parte de éste, tales como el uso de la mano de obra, los materiales usados para el cumplimiento de la labor, la energía eléctrica utilizada, entre otros. Para Naranjo y Metaute (2016) es aquella vara con la que se mide la productividad del trabajador, esto mediante los resultados obtenidos a partir de sus labores dentro de un plazo establecido. Asimismo, se tiene lo indicado por Gabini y Salessi (2016) se encuentra compuesta por las siguientes dimensiones importantes: rendimiento en la tarea, contexto y adaptativo.

Rendimiento en la tarea: Es el grado en el que un trabajador demuestra su competencia a la hora de desarrollar las actividades asignadas. Incluye el logro de las tareas y deberes, también se le conoce como logro en el rol Gabini (2018). Según López y Gonzáles (2019) es conocido como el Intra-Rol, el cual se refiere a las conductas realizadas por parte de los trabajadores con respecto a sus tareas y obligaciones diarias laborales.

Rendimiento en el contexto: se describe como el ambiente o el entorno que rodea a un individuo influye en su aspecto interno y externo de sus conductas (social y psicológico) Gabini (2018). Para Torres y Sorlano (2006) es denominado

“comportamientos extra papel” o “espontaneidad organizacional” tiene un impacto sustancial en el rendimiento de la empresa, ya que esta busca direccionar el ambiente interpersonal y psicológico. El objetivo principal de este rendimiento es beneficiar positivamente al núcleo de la empresa.

Rendimiento adaptativo: Para Gabini, (2018) se halla relacionado con las nuevas propuestas que puedan ocurrir en una organización, llamemos como una reingeniería ya sea en el aspecto laboral o ambiental, este rendimiento refleja la habilidad de adaptación de uno o más individuos, actualmente es considerado como una de las nuevas dimensiones que se encuentran dentro del rendimiento laboral. Según Sánchez (2019) se refiere al desempeño de las actividades realizadas en la vida diaria, los cuales son requeridos para la autonomía personal y social, este rendimiento cuenta con cuatro características fundamentales, los cuales son: La relación con la edad del trabajador, el contexto social, sus modificaciones y la capacidad del individuo. Para López y Gonzáles (2019) es la conducta adaptativa que tiene el personal de labores para con su vida diaria y la relación de sus labores a realizar, un personal que sea adaptable, es potencialmente más “servible” en la relación laboral y social.

III. **METODOLOGÍA**

3.1 Tipo y diseño de investigación

Por su naturaleza fue de tipo aplicada, porque se fundamentó en la concentración de los conocimientos adquiridos y la sistematización de ello con la aplicación de cuestionarios, contratación de la hipótesis y el procedimiento de los datos para obtención de los resultados. (Murillo, 2008), citado por (Vargas, 2009) (pp.159-161). Behar (2008), manifiesta aplicar la investigación a problemas determinados en torno al fenómeno analizado, en circunstancias y características concretas. Porque tiene como intención recoger información sobre la realidad del conocimiento científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. El enfoque es cuantitativo, es el uso de la recopilación de datos exactos para la justificación de hipótesis, por medio del análisis estadístico; porque se fundamenta en resultados

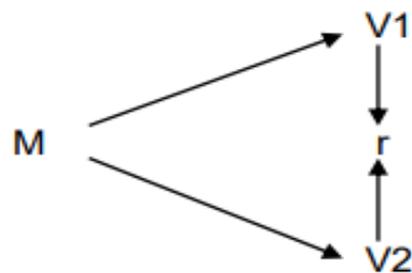
estadísticos para responder a los objetivos trazados en la investigación (Hernández et al., 2014). Se utilizó el alcance descriptivo-correlacional, puesto que tienen como propósito describir y saber cuál es la relación o grado de agrupación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández et al., 2014). El diseño es no experimental transversal, porque no manipula las variables de estudio, solo se basó en recolectar datos en un momento determinado. (Hernández et al., 2014). se construye generalmente en un proceso hipotético deductivo según Bernal (2010) se determinan hipótesis a fin de ir deducir las conclusiones (p.59). Así mismo, se guiará a través del método deductivo, se utiliza para verificar el fenómeno observado. (Baena, 2017).

Las variables a relacionar son:

V1 = Variable Gestión administrativa

V2 = Variable Rendimiento laboral

El diseño que se presentó tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra en quien se realiza el estudio.

V1 : Variable gestión administrativa.

V 2 : Variable rendimiento laboral.

r : Relación de variables.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable V1: Gestión administrativa

“Es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados”. (Luna, 2014)

Variable V2: Rendimiento laboral

“Es un conjunto de actitudes que muestra el individuo, son el eje fundamental en una organización encaminado al cumplimiento de las tareas y exigencias obteniendo como resultado el aumento o la merma de la productividad o efectividad”. (Gabini y Salessi, 2016)

Definición operacional

Variable V1: Gestión administrativa

La gestión administrativa fue evaluada mediante la desagregación en cuatro indicadores, el uso del cuestionario de encuesta con respuesta de tipo Likert, según la percepción de la muestra que comprende a los efectivos policiales de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. (Ver anexo 02)

Variable V2: Rendimiento laboral

Se evaluó mediante la desagregación en tres, a través del uso del cuestionario y encuesta con respuesta de tipo Likert, según la percepción de la muestra seleccionada. (Ver anexo 02)

Escala de medición

Para la presente investigación se optó por la escala de ordinal e intervalos o de razón se denominan igualmente métricas o dimensionales. Los factores persistentes se estimarán con escalas ordinales y proporciones o tramos, por lo que normalmente se alude a ellos como escalas incesantes, ya que comparten técnicas de examen, como la decisión de prueba medible. Algunos paquetes de datos, como el SPSS, los denominan básicamente "escalas". (Ochoa y Molina 2018).

3.3 Población

De acuerdo a Hernández et al. (2014), la población es conocida como el universo o la cantidad total de casos que tienen concordancia en cuanto a especificaciones establecidas. Se encuentra conformada por 200 efectivos policiales.

Criterio de inclusión

Para Otzen y Manterola (2017), señala que es primordial considerar como inclusión las características demográficas, los atributos geográficos de la población investigada y las medidas de evasión (cualidades de los sujetos que permiten hacer conjeturas sobre la naturaleza de la información o la comprensión de los resultados). Se incluyó a efectivos policiales que laboran todos los días, así mismo se ha optado por los siguientes criterios de inclusión (Ver anexo)

Criterio de exclusión

Para la presente investigación no se tomó en cuenta al personal policial que no labora en dicha entidad policial y que se encuentra aislado por factor de riesgo a causa del COVID-19, así mismo se ha optado por los siguientes criterios de exclusión (Ver anexo)

Muestra

Debe comprenderse como aquel compuesto de casos obtenidos a partir de una población, o individuos extraídos de la misma, por medio de un determinado método estadístico de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez et al., 2001). Se optó una muestra a través de la fórmula propuesta por (Bernal. 2010). La muestra obtenida es de 132 efectivos policiales, obtenidos mediante la fórmula (Ver anexo).

Muestreo

Para efectos se consideró el método de muestreo aleatorio simple probabilístico, tiene numerosas mejoras, tal vez la principal sea que puede evaluar el tamaño del error en nuestros pronósticos, su objetivo es reducir al mínimo este error, al que se le llama error estándar. (Carrasco, 2005, p.47)

Unidad de análisis

Está compuesta por el personal policial que labora en la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos

En cuanto a este aspecto metodológico, Sánchez et al. (2001) mencionaron: "Uno de los métodos más resaltantes para obtener información de un determinado tema en relación a los objetivos que se ven plasmado en una investigación, es la recolección de datos". (pág.163). Para el estudio, la técnica se eligió la revisión, que está calificada por su amplio alcance de uso en la exploración académica,

teniendo entre diferentes atributos la facilidad de uso, la sencillez, la flexibilidad y el tratamiento objetivo de la información, recogida a través de diferentes instrumentos, aunque la encuesta es en general utilizada. Sánchez et al. (2001), la encuesta es “Un procedimiento diseñado para la recolección de información, la cual se conforma de una serie de interrogantes o ítems dispuestos con el objetivo de recabar datos en una delimitada muestra”. (pág. 59).

Instrumentos

En consideración a la técnica seleccionada, es importante indicar que se empleó para la recolección de datos únicamente el cuestionario. Deza y Muñoz (2012), señala que constituye como instrumento de investigación para la recogida de datos conformado por un conjunto de preguntas en relación a una variable para su medición pertinente, la técnica que se utilizó fue la encuesta formulada con preguntas cerradas y alternativas tipo escala de Likert.

Tabla N° 1 *Ficha técnica variable 1*

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa

- **Nombre** : Cuestionario de la gestión administrativa
- **Autor**: Luna, A. (2014)
- **Adaptado por**: Verónica Rocío Chavarría Cañarí (2021)
- **Año**:2021
- **Objetivo**: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal policial de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú (IG PNP).
- **Muestra**: de 132 efectivos policiales del IG PNP
- **Lugar de aplicación**: Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú
- **Forma de aplicación**: Virtual
- **Duración de la encuesta**: 30 minutos
- **Puntuación**: La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca
 - 2= Casi nunca
 - 3= Regularmente
 - 4= Casi siempre

5= Siempre

Fuente: cuestionarios adaptados (2021)

Tabla N° 2 Ficha técnica variable 2

Ficha técnica para medir el rendimiento Laboral

- **Nombre:** Cuestionario de rendimiento laboral
- **Autor:** Gabinni, S y Salessi, S. (2017)
- **Adaptado por:** Verónica Chavarría Cañari (2021)
- **Año:**2021
- **Objetivo:** Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal policial de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú (IG PNP).
- **Muestra:** de 132 efectivos policiales del IG PNP
- **Lugar de aplicación:** Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú
- **Forma de aplicación:** Virtual
- **Duración de la encuesta:** 30 minutos
- **Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca
 - 2= Casi nunca
 - 3= Regularmente
 - 4= Casi siempre
 - 5= Siempre

Fuente: cuestionarios adaptados (2021)

Validez

Según Contreras (2015). Destaca el valor que pueda tener una herramienta con el propósito de medir ciertos rasgos o tipos para los cuales fueron creados. Para la validación del presente estudio la proporcionaron tres expertos las cuales apreciaron y evaluaron su contenido.

Tabla N° 3 Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada	si	si	si
Dr. José Agustín Dioses Villanueva	si	si	si
Mg. Alberto Sotero Montero	si	si	si

Fuente: *Certificados de validez*

Confiabilidad

Fiabilidad del documento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach es un archivo de consistencia interior que toma estimaciones en el rango de 0 y 1, que muestra si el instrumento que se evalúa recoge datos defectuosos y de esta manera provoca extremos erróneos o independientemente de si es un instrumento sólido que hace estimaciones constantes y predecibles, la muestra piloto es de 132 participantes para obtener la confiabilidad. Se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. (Ver anexos)

Los resultados obtenidos fueron:

Tabla N° 4 *Fiabilidad de la variable gestión administrativa*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

Fuente: *Base de datos*

La variable gestión administrativa alcanzó el valor de ,967 que según la tabla N10, es de confiabilidad excelente.

Tabla N° 5 *Fiabilidad de la variable rendimiento laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	13

Fuente: *Base de datos*

La variable rendimiento laboral alcanzó el valor de ,936 que según la tabla N°11, es de confiabilidad excelente.

Escala de Likert:

Es una escala de calificación, que mide las actitudes y grado de conformidad del encuestado. Se usó en el estudio la tradicional escala valorativa 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Regularmente) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

3.5 Procedimientos

Para el acceso a la información se solicitó al área de secretaria de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, la base de datos y con ello los correos institucionales, para proceder con la invitación solicitando su cooperación, con el fin de obtener su opinión de cada una de las variables examinadas. (Carta de aprobación Anexo N°)

3.6 Método de análisis de datos

Luego de procesado, se aplicó la prueba de correlación Spearman, la cual evalúa el grado de asociación de las variables. Mediante el software estadístico SPSS V21. se utilizó la siguiente formula:

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

n= número de puntos de datos de las dos variables

di = diferencia de rango del elemento “n”

El coeficiente Spearman, p, puede tomar un valor entre +1 y -1.

La estadística descriptiva y la inferencia, se refiere a describir algo de una manera cuantitativa a su vez recolecta, clasifica, ordena, analiza, representa datos para obtener los rasgos de un grupo. La estadística inferencial, nos señala conclusiones generales. Si, $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.7 Aspectos éticos

Para el progreso de la presente consideraron las normas Apa en su séptima edición, respetando los conceptos encontrados en las diferentes fuentes, con relación a los participantes se respetó la privacidad de sus respuestas, el contenido y dirección que estos alcancen al término de la investigación. Así mismo, se consideró el cuidado ambiental a través de las encuestas virtuales en google forms, reduciendo el uso de materiales y/u objetos para la recopilación de datos como resultado.

IV RESULTADOS

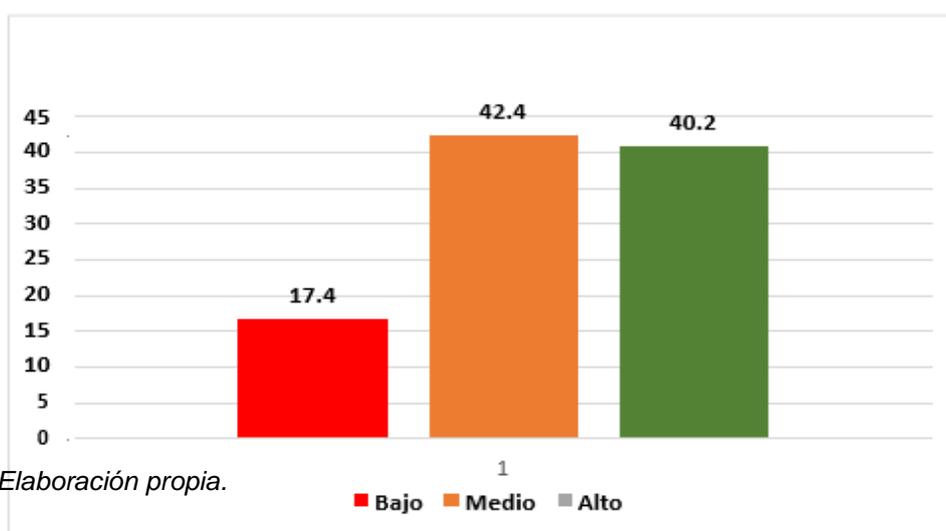
4.1 Análisis Descriptivo

Tabla N° 6 *Frecuencia Gestión Administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	17.4	17.4	17.4
Medio	56	42.4	42.4	59.8
Válido Alto	53	40.2	40.2	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura N° 1 *Frecuencia de la gestión administrativa*



Fuente: *Elaboración propia.*

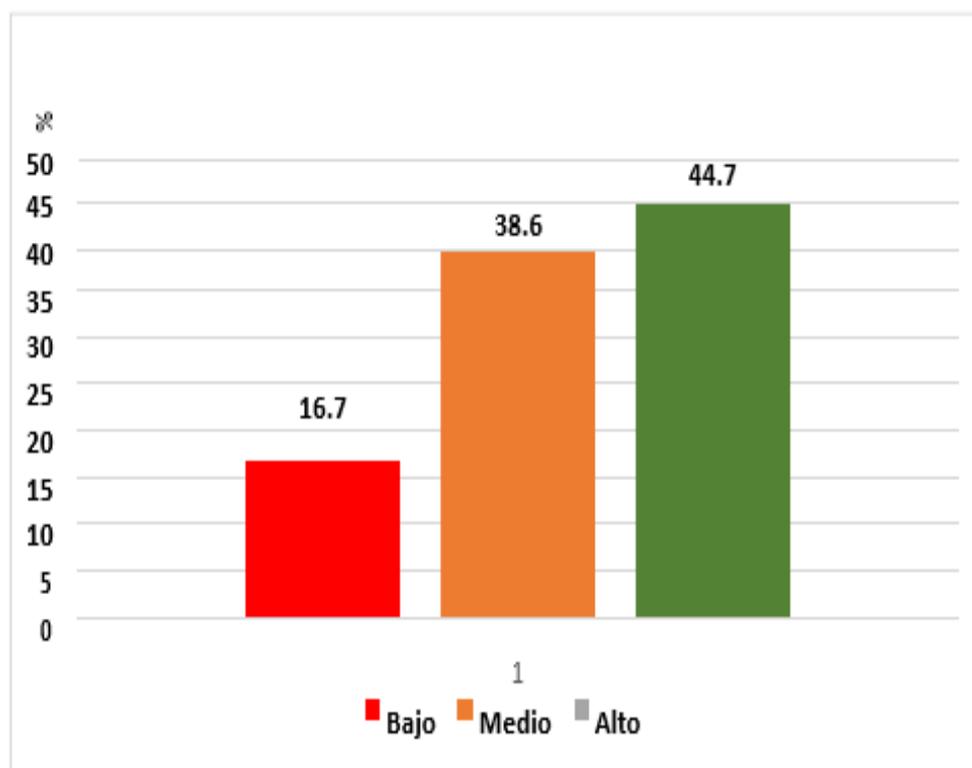
Interpretación: Se puede apreciar en la tabla N° 6 y figura N° 1, el 40.2% de los encuestados considera importante la gestión administrativa, el 42.4% lo consideran medianamente importante y solo un 17.4% lo considera bajo.

Tabla N° 7 Frecuencia rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	16.7	16.7	16.7
	Medio	51	38.6	38.6	55.3
	Alto	59	44.7	44.7	100
	Total	132	100	100	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2 Frecuencia de la variable rendimiento laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se puede observar en la tabla N° 7 y figura N° 2, que el 44.7% de los encuestados considera importante el rendimiento laboral, el 38.6% lo considera

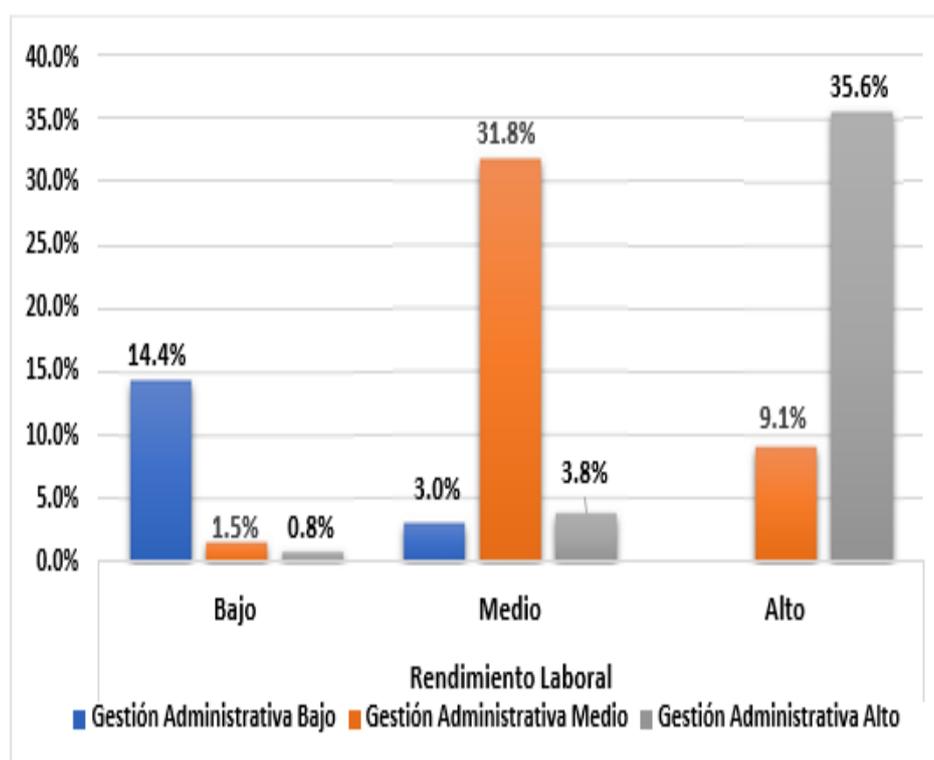
medianamente importante y solo un 16.7% lo considera bajo.

Tabla N° 8 Gestión administrativa vs rendimiento laboral

% del total		Rendimiento laboral			Total
		Bajo	Mediano	Alto	
Válido	Bajo	14.40%	3.0%		17.4%
	Medio	1.50%	31.80%	91.6%	42.4%
	Alto	0.8%	3.8%	35.6%	40.2%
	Total	16.7%	38.6%	4.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3 Gestión administrativa vs rendimiento laboral



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De la tabla N°8 y figura N°3, se observa que el 35.6% muestran una relación de nivel alto entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral,

un 31.8% percibe esta relación a nivel medio y solo un 14.4% la percibe en nivel bajo.

Tabla N° 9 Gestión administrativa vs dimensiones de la variable rendimiento laboral

% del total	Rendimiento en la tarea			Rendimiento de contexto			Rendimiento adaptativo			Total	
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto		
Gestión	Bajo	13.6%	3.8%								
Administrativa	Medio	4.5%	31.8%	6.10%	1.5%	31.80%	9.1%	3.8%	28.8%	9.8%	42.4%
	Alto	2.3%	3.0%	34.80%	0.8%	3.80%	35.6%	0.8%	3.8%	35.6%	40.2%
Total		20.5%	38.6%	40.9%	15.90%	39.40%	44.7%	19.7%	34.8%	45.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia SPSS V21

Interpretación: De la Tabla N°13, se advierte que en promedio un 35.6% de los encuestados perciben un nivel alto de relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la variable del rendimiento laboral (rendimiento de la tarea, rendimiento de contexto y rendimiento adaptativo), aprox. el 30% lo percibe en nivel medio y aprox. el 14% lo percibe bajo.

4.2 Análisis Inferencial

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

hipótesis general

H0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral con el personal de la Inspectoría General, de la Policía Nacional, Lima 2021.

H1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral con el personal de la Inspectoría General, de la Policía Nacional, Lima 2021.

Nivel de significancia alfa (α) = 0.05.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H0; Si $p < \alpha$, se rechaza H0.

Prueba de estadística: Rho de Spearman. [-1, +1]

Tabla N° 10 Correlación de gestión administrativa y rendimiento laboral

			Gestión administrativa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,795**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,795**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

Fuente: Elaboración propia SPSS V21

Interpretación: En la tabla N°14. Dado que en la prueba realizada la significancia bilateral es $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral.

Siendo esta relación directa y alta ($r= 0.795^{**}$), es decir que a medida que se mejore la gestión administrativa, también se mejorará el nivel de rendimiento laboral.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

hipótesis específicas

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones del rendimiento laboral con el personal de la Inspectoría General, de la Policía Nacional, Lima 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones del rendimiento laboral con el personal de la Inspectoría General, de la Policía Nacional, Lima 2021.

Nivel de significancia alfa (α) = 0.05.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba de estadística: Rho de Spearman.

Tabla N° 11 Correlación de gestión administrativa y dimensiones de relación laboral

			Rendimiento Adaptativo	Rendimiento en la tarea	Rendimiento de contexto
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,785**	,766**	,789**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	132	132	132

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

Fuente: Elaboración propia SPSS V21

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.05$, se rechazan la hipótesis nula de todas las hipótesis específicas y se aceptan las hipótesis alternas, quiere decir que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de la variable rendimiento laboral. Siendo esta relación directa y alta, 0.766 para rendimiento en la tarea, 0.789 para el rendimiento de contexto, y 0.785 para el rendimiento adaptativo, es decir todas en nivel alto lo que interpretamos que a medida que se mejore la gestión administrativa, también se mejorará el nivel de cada una de ellas.

V DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo precisar la relación que exista entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral y al mismo tiempo como influye en la institución dichos resultados, la gestión administrativa busca además alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos por medio de una correcta planificación, organización, dirección y control, en cuanto al rendimiento laboral es el actuar de una persona respecto a las actividades que se les asigne.

En relación a la hipótesis general tenemos que, habiendo procesado los datos y posteriormente los resultados, se observa una positiva relación directa y alta ($r=0.795^{**}$) siendo ($p= 0.000$) entre la variable gestión administrativa y el

rendimiento laboral, esto significa que la gestión administrativa influye altamente sobre el rendimiento laboral, las cuales se ven reflejadas en el personal de la inspectoría general, en el momento que desarrollan sus actividades administrativas diarias, todo esto afirma que mientras se mejore la gestión administrativa será lo mismo con el nivel de rendimiento laboral. Estos resultados guardan relación con la que sostiene Torres (2021) en su investigación las cuales obtuvo como resultado un grado de correlación R de ,540 entre el rendimiento laboral, gestión administrativa y talento humano; con un nivel de sig. ,002 siendo rechazado la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde resulta que se fortalece la existencia significativa de un 54,0% entre la gestión administrativa, talento humano, ello es conforme con lo que dicho estudio realizado por el mencionado es válido. Así mismo existe un vínculo con lo realizado por Cajo (2018) quien indago en conocer por medio de su investigación la “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018” la metodología que utilizó fue de tipo descriptivo, cuyo enfoque realizado es el cuantitativo y el diseño no experimental; la población en la que se interesó estuvo constituida por 60 trabajadores cuya muestra obtenida resultó siendo 52 personas, fue determinada de manera probabilística, quiere decir que todos guardan las mismas características plenamente identificadas, para la obtención de datos respecto al comportamiento de las variables tales como la gestión administrativa y desempeño laboral, dicho investigador optó por la técnica de recolección de datos la encuesta y se empleó como instrumento el cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems utilizando la escala de valoración de Likert, días cuales permite cuestionar el nivel de acuerdos o desacuerdo de una persona respecto a una declaración, por consiguiente se concluyó que la primera variable influye sobre el desempeño del personal que labora en el ministerio de agricultura y riego. De igual modo Arias (2018) se enfocó en analizar cómo era el método de trabajo entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal que labora en la municipalidad de Santa Anita, siendo más específicos en el área de atención al ciudadano, para ser más específicos Arias utilizó una metodología aplicada con un diseño no experimental – transversal y el enfoque que le dio al presente estudio fue

el cuantitativo, la población fue censal ya que se recolectó la información con todo el personal que labora en dicha área mencionada, siendo un total de 30 los colaboradores, la encuesta fue la técnica aplicada para recabar información de manera semejante se procedió a elaborar 22 preguntas con la intención de medir su confiabilidad y validez, para ello se aplicó el Alfa de Cronbach cuyo coeficiente de correlación fue el Rho Spearman SPSS-25, de la misma forma que se empleó para la presente investigación, los resultados fueron una correlación lineal y directa de ,997 por consiguiente se procede a guardar semejanza con la investigación. Similarmente Dávila y Moya (2019) en su investigación “Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Machu Picchu Foods S.A.C., año 2018” para dicha investigación la población censal fue de 104 personas colaboradores de la empresa, utilizando como herramienta de estudio la encuesta, posteriormente dichos autores procedieron con formular 62 preguntas cuya escala de nivel fue de Likert, empleando el SPSS V22, por consiguiente los resultados se encontraron en un nivel de 0,7 y 0,8 lo cual indica que la confiabilidad es aprobada, para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Cabe señalar que Dávila y Moya consideraron ciertas características en su población cuyo criterio de inclusión fueron considerar la edad, género, estado civil y grado de instrucción, del mismo modo se encontró la existencia de una relación positiva media entre la gestión administrativa y satisfacción laboral ($Rho = 0.648$) y un p valor significativo ($0.00 < 0.005$). Lo que determinó rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_1 , en consecuencia, que, si se pone énfasis en la gestión administrativa, la satisfacción de los colaboradores incrementará de una manera provechosa. De manera semejante Facho (2017) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”, el método de estudio empleado fue descriptivo, tipo básica de igual modo Valderrama (2013) en su trabajo de investigación utilizó como metodología el diseño no experimental las cuales señalan que las variables no deben ser manipuladas, la confiabilidad según el Alfa de Cronbach fue de ,971, para la gestión administrativa muy similar a la nuestra cuyo Alfa de Cronbach fue

,967; dicha investigación guarda similitud con la Rivera y Celidonio las cuales determinan la relación directa y significativa al nivel 0,01 (bilateral) de los indicadores de la variable gestión administrativa con la variable productividad laboral aplicadas en la Municipalidad de Lima 2016, pero que no deja guardar relación mostrando resultados al igual que nuestra investigación donde la gestión administrativa es primordial para el buen rendimiento laboral.

Pero en lo que no concuerda el estudio de la autora Burgos (2018) con el presente, es que a medida que se ha incorporado en los ambientes organizacionales mayor énfasis humana, más centrada en la persona que en las máquinas, por las cuales en Latinoamérica las organizaciones han experimentado cambios relacionados con la globalización, es por ello que el talento humano ocupe un lugar importante, en este sentido el rendimiento y la motivación sean los pilares primordiales en una organización actualmente, para que éstas logren el alto grado de eficiencia, es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal debidamente identificado con su organización, siendo por ello que el empleado deber ser considerado como un activo vital dentro de la empresa. Así mismo Ulloa (2019) nos señala en su investigación que las instituciones deben aprovechar al máximo el objetivo era diseccionar el efecto de la administración autorizada en la ejecución del trabajo, y se reconoció que las cuestiones fundamentales que influyen en la presentación de los funcionarios locales son: la ausencia de inspiración, el grado significativo de inasistencia, la ausencia de preparación, el marco insuficiente de la fundación, por lo que Ulloa dio como método de ordenación o proposición, un plan de preparación para trabajar en la exposición de la capacidad humana dependiente de las cuestiones identificadas con la instrucción y su importancia en la ejecución de sus normas en el establecimiento civil. Por lo que a diferencia de nuestro trabajo de investigación está más enfocada en la gestión administrativa las cuales mediante sus dimensiones tales como la planificación, organización, dirección y control influyen en el rendimiento tarea, contexto y adaptativo con resultados altamente positivos, donde se concluye que a medida que se mejore la gestión administrativa, también se mejorará el nivel de rendimiento laboral.

En relación a la hipótesis específica 1, señala si existe una relación favorable entre la gestión administrativa y el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021, las cuales luego de haberse realizado el estudio correspondiente mediante las prueba de ajuste se determinó una relación de significación de 0.766, dicho lo anterior, ocurre que Rivera y Celidonio (2018) en su tesis demostró el estudio e interpretación de datos estadísticos, las cuales utilizó el software SPSS y Excel cuyo objetivo principal fueron lo mismo detallados en el presente trabajo, por consiguiente la relación significancia bilateral $p = 0.000$ se encuentra ubicada por debajo del margen de error de 1 % (0.01), considerándose que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe una relación significativa ($r=0.710$) en consecuencia se determina que coincide los resultados como los otros autores, en contraste con el anterior Rivera y Celidonio realizaron además un estudio de correlación entre las dimensiones de la variable gestión administrativa con el desempeño laboral, siendo estas beneficiosas como resultados de sus objetivos específicos e hipótesis. Por lo que debemos mencionar a López y Gonzáles (2019) relacionaron al rendimiento de la tarea como el Intra-Rol, cual se referían a las conductas realizadas por parte de los trabajadores con respecto a sus tareas y obligaciones diarias laborales.

En relación a la hipótesis 2, la cual la cual indico que existe relación favorable entre la gestión administrativa y el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021, la misma que fue confirmada mediante la prueba de ajuste del modelo que determino una relación de significancia de 0.789, así mismo Espinoza (2017) en su trabajo de investigación “Estrategias de gestión administrativa para fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones-2017”, la muestra censal obtenida corresponde a 30 trabajadores del 100% de la población, siendo diferente a la nuestra donde se utilizó la formula respectiva para obtener la muestra de 132 efectivos policiales de una población de 200 personas, similarmente utilizaron las mismos procedimientos para la obtención de datos las cuales consta de 25 preguntas tipo Likert, haciendo uso del programa SPSS 22 alcanzando 80.3% en el alfa de Cronbach lo que establece su confianza, así mismo en dicho resultados

se puede apreciar que en un inicio los niveles de las dimensiones de la variable rendimiento laboral: capacitación, motivación y reclutamiento eran deficientes por lo que fue necesario aplicar estrategias de gestión administrativa para dicho proyecto especial Olmos Tinajones, las cuales obtuvieron resultados óptimos, en un 80% es deficiente y en un 20% es muy deficiente. En ese sentido que la gestión administrativa se concierne enérgicamente con el desempeño laboral, por lo que al aplicar un modelo adecuado permitirá elevar el desempeño de los participantes, al respecto en nuestra investigación no fue necesaria hacer un doble estudio estadístico ya que el resultado muestra la efectividad de una correlación que hay entre las dos variables propuesta en la presente investigación. Para Gabini (2018) señala sobre las diligencias y el propósito de mantener un clima estable armonioso donde la comunicación y el trabajo en equipo sean factores primordiales para una favorable organización.

En relación a la hipótesis específica 3, se señala la relación favorable entre la gestión administrativa y el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021, la misma que fue reconocida mediante la prueba de ajuste del modelo que estableció una relación de significancia de 0.785 siendo corroborada con la investigación realizada por Figueroa y Reyes (2016) sobre “La gestión administrativa y su incidencia con el rendimiento laboral de la asociación de agricultores Las Avispas” Guayaquil- Ecuador; donde se pudo observar diversas anomalías a causa de la ineficiente gestión administrativa, las cuales dicha asociación no cuenta con un reglamento interno ni manual de funciones, además no posee una estructura estratégica en donde detallen la misión y visión de las misma, así mismo no se realizan convenios que permitan mejorar la productividad de los socios a través de las capacitaciones la falta de comunicación la ausencia de responsabilidad con respecto al personal directivo, por lo que es básico adoptar las medidas restauradoras vitales para potenciar la relación de trabajo de forma seria y al servicio de sus individuos, podemos señalar que nuestra investigación a comparación de Figueroa y Reyes damos a conocer que gracias a la buena gestión administrativa por parte de la superioridad se ha podido sobresalir por el rendimiento laboral que muestra el personal de la inspección general PNP,

ya que dicha institucion policial cuenta con una misión, visión plasmada en su plataforma virtual la cual tiene acceso la ciudadanía, que las estrategias como el plan estrategico institucional el plan operativo institucional y el plan anual de capacitación son tomadas a fin de cumplir con los objetivos propuestos de corto y mediano plazo, por otra parte podemos señalar que dicha institucion policial cuenta con un Manual de Organización y Funciones conocido como el MOF y su reglamentacion a fines de que el personal puedan guiarse con sus funciones en cada area o departamento que se desenvuelve para lograr un eficiente y eficaz rendimiento laboral. Como sustento teorico debemos recordar que Sánchez (2019) menciona que el rendimiento adaptativo se refiere al desempeño de las actividades realizadas en la vida diaria los cuales son requeridos para la autonomía personal y social.

Fundados en las investigaciones y teorías que han tratado las variables gestión administrativa y rendimiento laboral, podemos señalar que la fortaleza que tiene la entidad policial es que cuenta con una planeación bien detallada y plasmada en sus planes como el plan estratégico institucional, plan operativo institucional y el plan anual de capacitación, las cuales permiten que la administración a través del rendimiento que aporta el personal policial permiten cumplirse con los objetivos a corto y mediano plazo, así mismo, cuenta con un manual de organizaciones y funciones. Pero también debemos mencionar que las debilidades poco frecuente pero importante, como son las capacitaciones y charlas motivacionales debido a la pandemia del COVID-19, este ha quedado suspendido debido al distanciamiento social, no obstante se realiza de manera virtual las cuales no se obtiene los resultados favorables ya que el personal utiliza sus equipos de computo para desarrollar su labores administrativas. Al respecto podemos señalar que gracias a los resultados obtenidos se ha podido verificar la relación existente entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral las cuales se ve la importancia que incide en la administración por medio de su organización para el desarrollo y el desenvolvimiento de sus integrantes conduciendo al éxito laboral.

VI CONCLUSIONES

Primera:

De acuerdo al objetivo general, se reconoció la hipótesis de investigación: se determinó que consta una relación directa y alta ($r=0.795^{**}$) entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, es decir que a medida que se perfeccione la gestión administrativa, también se perfeccionará el rendimiento laboral del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021

Segunda:

Con relación al objetivo específico 1, se admitió la hipótesis de investigación: existe relación directa y alta ($r=0.766$) entre la gestión administrativa y el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.

Tercera:

Visto el objetivo específico 2, se admitió la hipótesis de investigación: existe relación directa y alta ($r=0.789$) entre la gestión administrativa y el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.

Cuarta:

Por último, el objetivo específico 3, se consintió la hipótesis de investigación: existe relación directa y alta ($r=0.785$) entre la gestión administrativa y el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.

VII RECOMENDACIONES

Primera: Al personal que labora en la unidad de planeamiento y educación de la Inspectoría General de la PNP, se recomienda seguir fortaleciendo la gestión administrativa de la institución, a través de sus planes estratégicos, capacitaciones dirigidas a los Oficiales de áreas, para que crean en el ejercicio de sus funciones el valor de tener un personal propiamente motivado y que sepa adoptar una adecuada toma de decisiones para el buen rendimiento laboral.

Segunda: Al personal de la unidad de tecnologías e información de la comunicación que labora en la Inspectoría General de la PNP, se recomienda seguir influyendo de una manera positiva a la hora de calificar las tareas realizadas por el personal, así mismo, implementar herramientas innovadoras tales como tecnologías de información y comunicación TICS, lo que coadyuvará a un mejor nivel de rendimiento laboral en el personal, teniendo en cuenta los resultados de nuestro trabajo de investigación que advierte su relación directa y alta.

Tercera: Al personal de Oficiales Superiores jefes de las áreas que labora en la Inspectoría General de la PNP, se les exhorta a que en cada unidad considere las opiniones o contribuciones de los efectivos policiales para una correcta toma de decisiones, específicamente hablamos de un equipo de trabajo en un ambiente armonioso, la participación de todos sus integrantes permitirá elevar el compromiso de mostrar una imagen sólida de su institución.

Cuarta: Al personal de Oficiales Superiores con cargo de secretario y jefe de administración de la Inspectoría General de la PNP, se recomienda continuar con el control e inspección al efectivo policial en cuanto a las tareas que desempeña con el único propósito de cumplir con los objetivos institucionales y continuar realizando apreciaciones que permitan identificar a tiempo las ausencias que puedan presentarse en el desarrollo de sus compromisos o en el momento de adaptarse a los cambios o reajustes.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2011). *Planeamiento Estratégico, Plan de Desarrollo Concertado y Plan Operativo*. Perú: Editorial Actualidad Gubernamental.
- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*. Anzoátegui. Venezuela: Universidad del Oriente.
- Arias, N. (2018) *Gestión administrativa Municipal y el desempeño laboral del área de atención al ciudadano de la municipalidad distrital de San Anita 2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35570>
- Baldoni, P. (2012). *Deserción universitaria en el área de ingenierías*. Universidad Católica Santa María, Arequipa, Peru.
- Burgos, M.(2018) *Motivation and work performance al health institutions in COLOMBIA*. Revista de publicaciones científicas y académicas. Volumen2 Número 2.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. (3° ed.) Colombi: Pearson Educacion. <https://bit.ly/34nP4Vs>
- Carrasco, S.(2005) *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cajo, L. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018* [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2392>
- Céspedes, N. y Quijandría, A. (2018). No hay desarrollo sin optimizar la productividad. *Revista Economía y sociedad*, 1-12. Obtenido de http://www.cies.org.pe/cites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/mesa_de_investigacion_como_medir_la_productividad_de_la_economia_peruano

- Contreras, F. y Matos, F. (2015). *Gestión Estratégica en unidades de información: planeamiento*. Primera edición, Febrero 2015-Lima Perú.
- Cota, J., y Rivera, J (2017). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad obregon, sonora*. Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregon, Sonora, Mexico. URL: www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm
- Cruz, J. y Jiménez, V. (2013). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Grandes Pymes. <https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeación-organización-dirección-y-control/>
<https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeación-organización-dirección-y-control/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3era ed.)*. Colombia: McGraw Hill.
- Dávila, D. y Moya, C. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Machu Picchu Foods S.A.C., año 2018* [Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2004>
- Espinoza, B. (2017). *Estrategias de gestión administrativa para fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial olmos tinajones – 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16376>
- Escuela de Gestión Y Gestión Pública RyC Consulting. (2018). *Gestión de administración pública: Fundamentos para el desarrollo del estado*. Obtenido de <http://www.escueladegobierno.edu.pe/gestion-administracion-publica/>
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6006>

- Fedor, J. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), pp. 5-6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>
- Figueroa, J. y Reyes, J. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia con el rendimiento laboral de la asociación de agricultores Las Avispas* [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24608>
- Gabini, S y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica/ 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires-Argentina:Editorial Teseo.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo a., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el Desarrollo Empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(4), 32–37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Galarza, M., Mora, J. y Zambrano, H. (2020) Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://bit.ly/2GfIEhL>
- Jara, E. (2009). *El control en el proceso administrativo*. UTA.
- Hidrugo, J y Diego, P. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios - Pimentel* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2285>
- Hernández, R y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. McGrawHill Education. Impreso en México- 6ta edición.

- López, E y Gonzáles, J. (2019). Explicación del rendimiento a partir del contexto: algunas propuestas de análisis gráfico y estadístico. *Revista Bordón*, 64(2), 127–149. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/22002>
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. (1ª. ed.). México: Patria. McClelland, D. (1976). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, Caracas: Fundase.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3 (2), 947–964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendieta, M. et al.(2020) *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía- Venezuela*, vol.5, núm.10,2020. <https://dor.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Munch, L.(2015). *Administración, Proceso Administrativo, Clave del Éxito Empresarial*, Tercera Edición, Mexico: Pearson Educación.
- Murillo, W. (2008), citado por Vargas, Z. (2009). "La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica". (p.159-161). Disponible en <https://redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.
- Naranjo, A. y Metaute, V. (2016). *Evaluación del rendimiento: Una propuesta teórica - metodológica* [Universidad de Antioquia]. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7939/1/NaranjoAlejandro_2016_EvaluacionRendimientoPropuesta.pdf
- Otzen, T y Manterola C. (2017) *Técnicas de Muestreo sobre la población a estudio*. *Int J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Ochoa, C. y Molina, M. (2018) *Estadísticas. Tipos de variables. Escala de medida*. *Evid Pediatr.* 14:29.

- Olaz, A. (2018) *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones*, Madrid: ESIC Editorial.
- Ghaffari, S. Shah, I. Burgoyne, J. Mohammad, N. y Salleh, J. (2017) *The influence of motivation on job performance: A case study at universiti teknologi Malaysia* Magazine AUSTRALIAN JOURNAL OF BASIC AND APPLIED SCIENCES, 11(4) March 2017, P 92-99.
- Granados, R. Robles, C y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Rivera, H. y Celidonio, Y. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos Yungay -2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37093>
- R & C Consulting (2018) *Gestión Administrativa pública: Fundamentos para el desarrollo del estado* pp1-4 <http://www.escueladegobierno.edu.pe/gestionadministracion-publica/>
- Sánchez, J. (2001). El rendimiento escolar y sus contextos. *Revista Complutense de Educación*, 12(1), 15–80. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED0101120015A/16836/>
- Salazar, D., Diaz, P., Benalcazar, L., y Acuña, J. (2018). Gestion administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito. *Revista Interamerica de Ambiente y Turismo*, 14(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X201800010000>
- Torres, L., y Soriano, N. (2006). Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 11(2), 255–270. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211204>

- Torres, G. (2021). *Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54422>
- Yallerco, L., y Umire, Y. (2019). *Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el sector salud, Juliaca 2019*. Revista científica de Ciencias de la Salud. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/download/1343/1792?inline=1
- Ulloa, A. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar* [Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>
- Vega, K. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020*. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64167>
- Vasquez, M., Herrera, M. y Rodriguez, A. (2020). *Evaluación de la gestión organizacional en unidades educativas de Jipijaja, Ecuador*. Revista ECA Sinergia. Vol.11 N°1, Págs. 103-112 Edición continua. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v%vi%i.1972
- Vogel, M. (2018). La gestión en las organizaciones públicas. En Revista Gestión Estratégica, pp.1- 4. <http://www.tablerodecomando.com/la-gestion-en-las-organizacionespublicas-caso-peru/>
- Zhang, Y. (2016) Research on the Office Administration Management New Ideas and Countermeasures under Fine Management Perspective. International Symposium on Engineering Technology. Education and Management,2 (3),4-8 <https://pdfs.semanticscholar.org/06ee/4bbdcccff1debafe292c213beef9ca5776830.pdf>

Anexo N° 01
Matriz de operacionalización de variables

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: " GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL, LIMA 2021 "

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables Dimensiones	Metodología
Problema General ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021?	Objetivo General Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional , Lima 2021 .	Hipótesis General La Gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional , Lima 2021 .	Variable 1 V1. Gestión Administrativa D.1. = Planeación <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico institucional • Plan operativo institucional • Plan anual de capacitación D.2=Organización <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de organización y Funciones. • Manual de organización y Funciones. D.3. = Dirección <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de toma de decisiones • Nivel de comunicación • Grado de motivación • Grado de liderazgo D.4. = Control <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estándares • Nivel de medición • Nivel de corrección • Nivel de retroalimentación 	POBLACIÓN 200 trabajadores en la Inspectoría General de la Policía Nacional del Peru MUESTRA Muestra censal 132 trabajadores Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú ENFOQUE Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicativo NIVEL DE INVESTIGACIÓN
Problema Específicos ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021? ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con	Objetivo Específicos Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021 .	Hipótesis Específicos La Gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento en la tarea del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021 .		

<p>el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021?</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021?</p>	<p>Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona en el rendimiento con el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.</p>	<p>La Gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento en el contexto del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.</p> <p>La Gestión administrativa se relaciona favorablemente con el rendimiento adaptativo del personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>V2= Rendimiento Laboral</p> <p>D.1=Rendimiento en la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de tareas técnicas • Soluciones creativas a problemas en las tareas <p>D.2.=Rendimiento en el contexto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifica su trabajo • Participa en las reuniones de trabajo <p>D.3.=Rendimiento adaptativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se adapta a los cambios en las tareas • Se ajusta a las necesidades de la organización 	<p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p>
---	---	---	--	---

Anexo N°02
Instrumento de medición de variables

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario Gestión administrativa

Mediante el presente documento nos presentamos a usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada “**Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional , Lima 2021**” el cual nos permitirá medir las variables de investigación y probar nuestra hipótesis, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información ser **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 1 : GESTION ADMINISTRATIVA						
PREGUNTAS		Alternativas de Respuestas				
		1	2	3	4	5
PLANEACION						
1	¿Considera usted que el funcionario de la oficina de planeamiento toma en cuenta el Plan Estratégico Institucional?					
2	¿Considera usted que el Plan Estratégico Institucional de la Inspectoría General PNP lo socializan a nivel institucional?					
3	¿Considera que para ejecutar el Plan Operativo Institucional son suficientes los recursos logístico asignados?					
4	¿Considera usted que el personal de planeamiento aplica el marco normativo y técnico en el proceso de seguimiento y evaluación de políticas públicas establecido en el Plan Operativo Institucional?					

5	¿Considera usted que el área de Planeamiento verifica el cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional?					
6	¿Cómo considera usted que la entidad capacita adecuadamente al personal sobre los procesos que involucran el Plan Operativo Institucional?					
7	¿Cómo considera usted que el plan anual de capacitación que realiza la entidad contribuye a evitar conflictos laborales?					
ORGANIZACION						
8	¿Considera usted que la estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución?					
9	¿Considera usted que la entidad cuenta con los documentos de gestión organizacional adecuados y actualizados?					
10	¿Considera usted que la estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?					
11	¿Considera usted que la asignación y distribución de cargos responde a la misión de la entidad?					
12	¿Considera usted que los perfiles de puestos se encuentran bien desarrollados en el manual de organización y funciones?					
DIRECCION						
13	¿Considera usted que la dirección de la entidad transmite liderazgo a los colaboradores?					
14	¿ Se siente motivado por la alta dirección para cumplir con sus metas?					
15	¿Cuánto alcanzan las metas, recibe algún tipo de incentivos o reconocimientos por el trabajo realizado?					
16	¿Existe comunicación entre los compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
17	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones con el fin de mejorar su desempeño?					
18	¿Su jefe inmediato delega eficazmente funciones de responsabilidad?					
19	¿Considera usted que ante una mala toma de decisiones por parte de la dirección, resulta como consecuencia el fracaso para la gestión?					
20	¿Considera para usted que el nivel de comunicación entre el personal subalterno y el personal de oficial PNP es la adecuada?					
CONTROL						
21	¿La entidad evalúa los niveles estándares o metas establecidas en la planeación?					

22	¿Considera usted que se lleva control del cumplimiento de actividades, a fin de llegar a los resultados programados					
23	¿Considera usted que se cuenta con información necesaria para evaluar resultados oportunamente?					
24	¿Considera que la entidad ha implementado un efectivo sistema de control interno en los procesos y actividades que son parte de su objetivo misional?					

Gracias por su participación

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario Rendimiento laboral

Mediante el presente documento nos presentamos a usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada “**Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional , Lima 2021**” el cual nos permitirá medir las variables de investigación y probar nuestra hipótesis, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información ser **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 2 : RENDIMIENTO LABORAL						
PREGUNTAS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
RENDIMIENTO EN LA TAREA						
25	¿El desarrollo de las tareas técnicas asignadas están adecuadas al puesto de trabajo donde se desempeña?					
26	¿Las tareas técnicas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno?					
27	¿Durante la realización de sus tareas técnicas asignadas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo?					
28	¿Busca soluciones creativas a problemas que se les presentan durante la ejecución de sus tareas asignadas?					
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						

29	¿Considera que una planificación de trabajo es importante para alcanzar las actividades propuestas?					
30	¿El estado animo influye para planificar su trabajo de manera eficiente?					
31	¿Participa frecuentemente en las reuniones de trabajo dispuestas por el comando?					
32	¿Cómo califica la participación en las reuniones de trabajo de los jefe de otras área?					
33	¿Durante la participación en las reuniones de trabajo como son los conflictos de ideas?					
RENDIMIENTO ADAPTATIVO						
34	¿Cuándo se realizan cambios en las tareas que normalmente se ejecuta se adapta fácilmente?					
35	¿En qué grado Influye el estado de ánimo para adaptarse a los cambios en las tareas?					
36	¿En qué grado apoya a la gestión cuando realiza ajustes a las necesidades de la organización?					
37	¿En qué grado la rotación de nuevos efectivos policiales permitirá a mejorar las necesidades de la organización?					

Gracias por su participación

Anexo N°03

Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACION							
1	¿Considera Usted que el funcionario de la oficina de Planeamiento toma en cuenta el Plan Estratégico Institucional?	X		X		X		
2	¿Considera Usted que el plan estratégico institucional de la inspección general PNP lo socializan a nivel institucional?	X		X		X		
3	¿Considera que para ejecutar el plan operativo institucional son suficientes los recursos logísticos asignados?	X		X		X		
4	¿Considera Usted que el personal de Planeamiento aplica el marco normativo y técnico en el proceso seguimiento y evaluación de políticas públicas establecido en el Plan Operativo Institucional?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que el área de Planeamiento verifica el cumplimiento de metas del plan operativo Institucional?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que la entidad capacita adecuadamente al personal sobre los procesos que involucran el plan operativo institucional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que el plan anual de capacitación que realiza la entidad contribuye a evitar conflictos laborales?	X		X		X		
	DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN	X		X		X		
8	¿Considera Usted que la estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución?	X		X		X		
9	¿Considera Usted que la entidad cuenta con los documentos de gestión organizacional adecuados y actualizados?	X		X		X		
10	¿Considera Usted que la estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
11	¿Considera Usted que la asignación y distribución de cargos responde a la misión de la entidad?	X		X		X		

12	¿Considera usted que los perfiles de puestos se encuentran bien desarrollados en el manual de organización y funciones?	X		X		X		
DIMENSION 3 DIRECCION								
13	¿Considera Usted que la dirección de la entidad trasmite liderazgo a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado por la alta dirección para cumplir con sus metas?	X		X		X		
15	¿Cuándo alcanzan las metas, reciben algún tipo de incentivos o reconocimientos por el trabajo realizado?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre los compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
17	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones con el fin de mejorar su desempeño?	X		X		X		
18	¿Su jefe inmediato delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera Usted que ante una mala toma de decisiones por parte de la dirección, resulta como consecuencia el fracaso para la gestión?	X		X		X		
20	¿Considera usted que el nivel comunicación entre el personal subalterno y el personal oficial PNP es la adecuada?	X		X		X		
DIMENSION 4 CONTROL		X		X		X		
21	¿La entidad evalúa los niveles de estándares o metas establecidas en la Planeación?	X		X		X		
22	¿Considera Usted que se lleva control del cumplimiento de actividades, a fin de llegar a los resultados programados?	X		X		X		
23	¿Considera Usted que se cuenta con información necesaria para evaluar resultados oportunamente?	X		X		X		
24	¿Considera que la entidad ha implementado un efectivo sistema de control interno en los procesos y actividades que son parte de su objetivo misional?	X		X		X		

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

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
25		¿El desarrollo de las tareas técnicas asignadas están adecuadas al puesto de trabajo donde se desempeña?	X		X		X		
26		¿Las tareas técnicas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno?	X		X		X		
27		¿Durante la realización de sus tareas técnicas asignadas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo?	X		X		X		
28		¿Busca soluciones creativas a problemas que se les presentan durante la ejecución de sus tareas asignadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
29		¿Considera que una planificación de trabajo es importante para alcanzar las actividades propuestas?	X		X		X		
30		¿El estado ánimo influye para planificar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
31		¿Participa frecuentemente en las reuniones de trabajo dispuestas por el comando?	X		X		X		
32		¿Cómo califica la participación en las reuniones de trabajo de los jefes de otras áreas?	X		X		X		
33		¿Durante la participación en las reuniones de trabajo como son los conflictos de ideas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	RENDIMIENTO ADAPTATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
34		¿Cuándo se realizan cambios en las tareas que normalmente se ejecuta se adapta fácilmente?	X		X		X		
35		¿En qué grado influye el estado de ánimo para adaptarse a los cambios en las tareas?	X		X		X		
36		¿En qué grado apoya a la gestión cuando realiza ajustes a las necesidades de la organización?	X		X		X		
37		¿En qué grado la rotación de nuevos efectivos policiales permitirá a mejorar las necesidades de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada DNI: 16529281

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

...13.de...JULIO.....del 2021

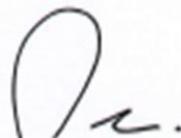
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

Firma del Experto Informante.



.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI: 16529281

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACION							
1	¿Considera Usted que el funcionario de la oficina de Planeamiento toma en cuenta el Plan Estratégico Institucional?	X		X		X		
2	¿Considera Usted que el plan estratégico institucional de la inspección general PNP lo socializan a nivel institucional?	X		X		X		
3	¿Considera que para ejecutar el plan operativo institucional son suficientes los recursos logísticos asignados?	X		X		X		
4	¿Considera Usted que el personal de Planeamiento aplica el marco normativo y técnico en el proceso seguimiento y evaluación de políticas públicas establecido en el Plan Operativo Institucional?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que el área de Planeamiento verifica el cumplimiento de metas del plan operativo Institucional?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que la entidad capacita adecuadamente al personal sobre los procesos que involucran el plan operativo institucional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que el plan anual de capacitación que realiza la entidad contribuye a evitar conflictos laborales?	X		X		X		
	DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN	X		X		X		
8	¿Considera Usted que la estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución?	X		X		X		
9	¿Considera Usted que la entidad cuenta con los documentos de gestión organizacional adecuados y actualizados?	X		X		X		
10	¿Considera Usted que la estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
11	¿Considera Usted que la asignación y distribución de cargos responde a la misión de la entidad?	X		X		X		

12	¿Considera usted que los perfiles de puestos se encuentran bien desarrollados en el manual de organización y funciones?	X		X		X		
DIMENSION 3 DIRECCION								
13	¿Considera Usted que la dirección de la entidad trasmite liderazgo a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado por la alta dirección para cumplir con sus metas?	X		X		X		
15	¿Cuándo alcanzan las metas, reciben algún tipo de incentivos o reconocimientos por el trabajo realizado?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre los compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
17	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones con el fin de mejorar su desempeño?	X		X		X		
18	¿Su jefe inmediato delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera Usted que ante una mala toma de decisiones por parte de la dirección, resulta como consecuencia el fracaso para la gestión?	X		X		X		
20	¿Considera usted que el nivel comunicación entre el personal subalterno y el personal oficial PNP es la adecuada?	X		X		X		
DIMENSION 4 CONTROL		X		X		X		
21	¿La entidad evalúa los niveles de estándares o metas establecidas en la Planeación?	X		X		X		
22	¿Considera Usted que se lleva control del cumplimiento de actividades, a fin de llegar a los resultados programados?	X		X		X		
23	¿Considera Usted que se cuenta con información necesaria para evaluar resultados oportunamente?	X		X		X		
24	¿Considera que la entidad ha implementado un efectivo sistema de control interno en los procesos y actividades que son parte de su objetivo misional?	X		X		X		

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

N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
25		¿El desarrollo de las tareas técnicas asignadas están adecuadas al puesto de trabajo donde se desempeña?	X		X		X		
26		¿Las tareas técnicas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno?	X		X		X		
27		¿Durante la realización de sus tareas técnicas asignadas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo?	X		X		X		
28		¿Busca soluciones creativas a problemas que se les presentan durante la ejecución de sus tareas asignadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
29		¿Considera que una planificación de trabajo es importante para alcanzar las actividades propuestas?	X		X		X		
30		¿El estado ánimo influye para planificar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
31		¿Participa frecuentemente en las reuniones de trabajo dispuestas por el comando?	X		X		X		
32		¿Cómo califica la participación en las reuniones de trabajo de los jefes de otras áreas?	X		X		X		
33		¿Durante la participación en las reuniones de trabajo como son los conflictos de ideas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	RENDIMIENTO ADAPTATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
34		¿Cuándo se realizan cambios en las tareas que normalmente se ejecuta se adapta fácilmente?	X		X		X		
35		¿En qué grado influye el estado de ánimo para adaptarse a los cambios en las tareas?	X		X		X		
36		¿En qué grado apoya a la gestión cuando realiza ajustes a las necesidades de la organización?	X		X		X		
37		¿En qué grado la rotación de nuevos efectivos policiales permitirá a mejorar las necesidades de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **ES SUFICIENTE** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada** **DNI: 16529281**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

...13.de...JULIO.....del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI: 16529281

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACION							
1	¿Considera Usted que el funcionario de la oficina de Planeamiento toma en cuenta el Plan Estratégico Institucional?	x		x		x		
2	¿Considera Usted que el plan estratégico institucional de la inspectoría general PNP lo socializan a nivel institucional?	x		x		x		
3	¿Considera que para ejecutar el plan operativo institucional son suficientes los recursos logísticos asignados?	x		x		x		
4	¿Considera Usted que el personal de Planeamiento aplica el marco normativo y técnico en el proceso seguimiento y evaluación de políticas públicas establecido en el Plan Operativo Institucional?	x		x		x		
5	¿Considera Usted que el área de Planeamiento verifica el cumplimiento de metas del plan operativo Institucional?	x		x		x		
6	¿Considera Usted que la entidad capacita adecuadamente al personal sobre los procesos que involucran el plan operativo institucional?	x		x		x		
7	¿Considera usted que el plan anual de capacitación que realiza la entidad contribuye a evitar conflictos laborales?	x		x		x		
	DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Considera Usted que la estructura organizacional facilita la comunicación entre los niveles de la institución?	x		x		x		
9	¿Considera Usted que la entidad cuenta con los documentos de gestión organizacional adecuados y actualizados?	x		x		x		
10	¿Considera Usted que la estructura organizacional contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		

11	¿Considera Usted que la asignación y distribución de cargos responde a la misión de la entidad?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los perfiles de puestos se encuentran bien desarrollados en el manual de organización y funciones?	X		X		X		
DIMENSION 3 DIRECCION		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Considera Usted que la dirección de la entidad trasmite liderazgo a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Se siente motivado por la alta dirección para cumplir con sus metas?	X		X		X		
15	¿Cuándo alcanzan las metas, reciben algún tipo de incentivos o reconocimientos por el trabajo realizado?	X		X		X		
16	¿Existe comunicación entre los compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
17	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones con el fin de mejorar su desempeño?	X		X		X		
18	¿Su jefe inmediato delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera Usted que ante una mala toma de decisiones por parte de la dirección, resulta como consecuencia el fracaso para la gestión?	X		X		X		
20	¿Considera usted que el nivel comunicación entre el personal subalterno y el personal oficial PNP es la adecuada?	X		X		X		
DIMENSION 4 CONTROL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	¿La entidad evalúa los niveles de estándares o metas establecidas en la Planeación?	X		X		X		
22	¿Considera Usted que se lleva control del cumplimiento de actividades, a fin de llegar a los resultados programados?	X		X		X		
23	¿Considera Usted que se cuenta con información necesaria para evaluar resultados oportunamente?	X		X		X		
24	¿Considera que la entidad ha implementado un efectivo sistema de control interno en los procesos y actividades que son parte de su objetivo misional?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ ES SUFICIENTE|_____

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 08 de agosto del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgr. Alberto Sotero Montero

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

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿El desarrollo de las tareas técnicas asignadas están adecuadas al puesto de trabajo donde se desempeña?		x		x		x		
26	¿Las tareas técnicas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno?		x		x		x		
27	¿Durante la realización de sus tareas técnicas asignadas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo?		x		x		x		
28	¿Busca soluciones creativas a problemas que se les presentan durante la ejecución de sus tareas asignadas?		x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
29	¿Considera que una planificación de trabajo es importante para alcanzar las actividades propuestas?		x		x		x		
30	¿El estado ánimo influye para planificar su trabajo de manera eficiente?		x		x		x		
31	¿Participa frecuentemente en las reuniones de trabajo dispuestas por el comando?		x		x		x		
32	¿Cómo califica la participación en las reuniones de trabajo de los jefes de otras áreas?		x		x		x		
33	¿Durante la participación en las reuniones de trabajo como son los conflictos de ideas?		x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	RENDIMIENTO ADAPTATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Cuándo se realizan cambios en las tareas que normalmente se ejecuta se adapta fácilmente?		x		x		x		
35	¿En qué grado influye el estado de ánimo para adaptarse a los cambios en las tareas?		x		x		x		
36	¿En qué grado apoya a la gestión cuando realiza ajustes a las necesidades de la organización?		x		x		x		
37	¿En qué grado la rotación de nuevos efectivos policiales permitirá a mejorar las necesidades de la organización?		x		x		x		

Anexo N°04
Cuadro de operacionalización

Anexo N° 04: Tabla de operacionalización

Operacionalización de la gestión administrativa

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LIKERT	NIVEL O RANGO
GESTION ADMINISTRATIVA	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Institucional • Plan Operativo Institucional • Plan Anual de Capacitación 	1-7		Bueno (27-35) Regular (17-26) Malo (7-16)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de Organización y Funciones. • Manual de Organización y Funciones. 	8-12	1= Nunca 2= Casi nunca	Bueno (19-25) Regular (12-18) Malo (5-11)
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de toma de decisiones • Nivel de comunicación • Grado de Motivación • Grado de liderazgo 	13-20	3= Regularmente 4= Casi siempre 5= Siempre	Bueno (30-40) Regular (19-29) Malo (8-18)
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estándares • Nivel de medición • Nivel de corrección • Nivel de Retroalimentación 	21-24		Bueno (16-20) Regular (10-15) Malo (4-9)

Operacionalización del rendimiento laboral

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LIKERT	NIVEL O RANGO
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	-Desarrollo de tareas técnicas	25-28	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Regularmente 4= Casi siempre 5= Siempre	Bueno (16-20)
		-Soluciones creativas a problemas en las tareas			Regular (10-15)
	Rendimiento en el contexto	-Planifica su trabajo	29-33		Malo (4-9)
		-Participa en las reuniones de trabajo			Bueno (19-25)
	Rendimiento adaptativo	-Se adapta a los cambios en las tareas	34-37		Regular (12-18)
		- Se ajusta a las necesidades de la organización			Malo (5-11)
				Bueno (16-20)	
				Regular (10-15)	
				Malo (4-9)	

Anexo N°05 Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterio de Inclusión:

Tiempo de servicio	Edades	Tiempo de permanencia
Mayor o igual a 10 años	Mayor o igual a 35 años	Mayor o igual de 05 años

Fuente: elaboración propia

Criterio de Exclusión:

Tiempo de servicio	Edades	Tiempo de permanencia
Menor a 10 años	Menor a 35 años	Menor a 5 años

Fuente: elaboración propia

Anexo N°06 Formula para obtención de la Muestra

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2 (N-1) + (p \cdot q) Z^2}$$

Indicadores	Descripción
n	Es el tamaño de la muestra que se va a tomar en cuenta para el trabajo de campo. Es la variable que se desea determinar.
p y q	Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo con la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.
Z	Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error = 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96.
N	El total de la población, en este caso, es de 200 trabajadores
EE	Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 5%.

Fuente: Elaboración propia

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.962 \cdot 200}{(0.05)^2 (200-1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2}$$

$$n = 132 \text{ efectivos policiales}$$

Anexo N°07: Estadísticas de fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente: Grande y Abascal (2014)

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Indicadores	Descripción
K	El Número de ítems
Si²	Sumatoria de varianzas de los ítems
ST²	Varianza de la suma de los ítems.
α	Coeficiente de Alfa de Cronbach

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°08 Prueba de Confiabilidad de los instrumentos

V 1 - Gestión Administrativa

Encuesta	Gestión Administrativa																							
	Planeación							Organización					Dirección								Control			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	2	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	2	3	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3
5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
7	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5
8	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	4	3
9	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
10	3	2	3	2	2	3	2	5	4	4	5	5	4	4	1	3	5	5	3	3	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
12	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	5
13	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
14	4	5	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
15	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3
16	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3
17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2
19	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3
20	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
21	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4

22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
24	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3
25	3	5	5	5	3	2	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	2	5	5	3	4	5	4	4
26	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5
27	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
28	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3
29	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5
30	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
31	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5
32	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
33	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4
34	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5
35	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
36	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5
37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3
38	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3
39	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2
40	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
42	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5
43	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
44	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5
45	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3
46	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5
47	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
48	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2
49	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4

50	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5
51	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3
52	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3
53	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
54	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3
55	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
56	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	5
57	4	4	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	5	3	3	4	3
58	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3
59	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	3	2	1
60	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3
61	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
62	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
63	3	3	3	4	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
64	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	4	5
65	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
66	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	5
67	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
68	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
69	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3
70	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
71	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
72	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
73	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
74	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5
75	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3
76	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5
77	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2

78	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
79	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
80	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
82	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	
83	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	
84	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	
85	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
86	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	
87	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	
88	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
89	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
90	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	
91	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	
92	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
93	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	1	4	
94	3	2	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	
95	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2	3	3	
96	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	
97	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	
98	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	
99	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	3	
100	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	
101	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
102	4	3	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	2	5	4	2	2	4	2	5	4	2	2	5	
103	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	4	
104	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	
105	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	

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

Fiabilidad del Instrumento de Gestión Administrativa

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	132	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

		Gestión Administrativa	Rendimiento Laboral
N	Válido	132	132
	Perdidos	0	0

Anexo N°09 Prueba de Confiabilidad de los instrumentos

V 2 – Rendimiento Laboral

Encuesta	Rendimiento Laboral												
	Rendimiento en la tarea				Rendimiento de contexto				Rendimiento Adaptativo				
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37
1	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	4	5	4
6	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3
7	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4
8	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3
9	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5
10	2	3	2	2	5	3	4	5	4	5	4	5	5
11	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
12	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
14	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5
15	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3
16	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5
17	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5
18	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3
19	2	3	4	4	3	2	3	4	5	5	2	4	4
20	4	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4
21	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	3	2	2

22	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4
23	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3
24	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3
26	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
27	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5
28	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3
29	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4
30	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
31	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5
32	2	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4
33	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
34	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5
35	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	3	4
36	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5
37	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	1
38	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	3	4
39	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2
40	2	4	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	4
41	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4
42	2	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
44	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
45	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5
47	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4
48	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2
49	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5

50	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5
51	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4
52	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3
53	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4
54	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4
55	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4
56	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4
57	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	4	3	4
58	3	2	2	2	4	3	2	4	3	1	3	1	2
59	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2
60	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4
61	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4
62	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4
63	3	2	2	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5
64	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4
65	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
66	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3
67	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5
68	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4
69	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3
70	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4
71	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2
72	4	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4
73	4	5	4	2	1	2	3	4	4	5	3	5	3
74	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3
75	1	3	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3
76	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5
77	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

78	3	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	3	3
79	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	1	3	1
80	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5
81	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
82	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2
83	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3
84	3	4	4	3	3	2	3	4	5	2	2	3	4
85	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4
86	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2
87	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3
88	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3
89	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5
90	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3
91	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
92	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3
93	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2
94	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4
95	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4
96	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4
97	4	5	5	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4
98	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4
99	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
100	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4
101	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	5
102	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4
103	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4
104	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2
105	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2

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

Fiabilidad del Instrumento de Rendimiento Laboral

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	132	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	13

		Gestión Administrativa	Rendimiento Laboral
N	Válido	132	132
	Perdidos	0	0

Anexo N°10 Carta de Autorización



Surgullo, 02 de agosto del 2021

OFICIO N° 103-2021-IGPNP/SEC.

SEÑOR : Doctor
Carlos VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo-
Campus Lima Norte

ASUNTO : Autorización de aplicación de encuesta, por motivo que se indica. -

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y manifestarle que se brindara las facilidades a la S1 PNP Verónica Rocío CHAVARRIA CAÑARI, para la aplicación del instrumento del estudio "Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la Inspección General de la Policía Nacional, Lima 2021, en la unidad de secretaria -IG PNP, lo que se informa para su conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresar a Ud. los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.

Signature of Espino FRUICAR CHAVEZ



04244574
Espino FRUICAR CHAVEZ
CORONEL PNP
SECRETARIO-IG PNP