



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional en el  
personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional  
del Perú – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Velásquez Chahuares, Erika Mercedes (Orcid: 0000-0002-9908-515X)

**ASESOR:**

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (Orcid: 0000-0002-3218-871X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposo Alberto y mi hija Alondra por ser la motivación para seguir superándome.

A mis padres Hilda y Fredy por ser ejemplo de perseverancia y siempre estar presentes apoyándome para cumplir con mi meta.

### **Agradecimiento**

A Dios, por darme salud y la sabiduría necesaria en cada momento de mi vida.

Al Asesor y a los docentes de la Universidad por haberme guiado y transmitido sus conocimientos.

Al personal policial de la subcomandancia general de la PNP, por su colaboración para el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenido

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. MÉTODOLÓGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Validez del instrumento por juicio de expertos	17
Tabla 2. Confiabilidad variables gestión administrativa y compromiso organizacional	18
Tabla 3. Prueba de normalidad	24
Tabla 4. Prueba de correlación según Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional	24
Tabla 5. Prueba de correlación según Spearman entre la planificación y el compromiso organizacional	25
Tabla 6. Prueba de correlación según Spearman entre la organización y el compromiso organizacional	26
Tabla 7. Prueba de correlación según Spearman entre la dirección y el compromiso organizacional	27
Tabla 8. Prueba de correlación según Spearman entre el control y el compromiso organizacional	28

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable gestión administrativa	20
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa	21
Figura 3. Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable compromiso organizacional	22
Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	23

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la subcomandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021. El tipo de estudio fue básica con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental. La población correspondió a 105 efectivos policiales, con una muestra de 83 participantes. Como instrumento se utilizó la encuesta. Los resultados demuestran que el 48,2% percibieron que la gestión administrativa fue regular, mientras que el 36,1% percibieron que fue eficiente y sólo el 15,7% la percibió como deficiente; asimismo, respecto al compromiso organizacional, el nivel regular predomina con un 53,0%, el nivel óptimo con un 34,9%, y el nivel deficiente con 12%. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la subcomandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021, según la correlación positiva considerable ( $Rho=0,795$ ) y una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ); lo que indica que al mejorar los procesos en la gestión administrativa mejora el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, compromiso organizacional, Policía Nacional del Perú.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the personnel of the general sub-command of the National Police of Peru, 2021. The type of study was basic with a quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The population corresponded to 105 police officers, with a sample of 83 participants. The survey was used as an instrument. The results show that 48,2% perceived that administrative management was regular, while 36,1% perceived that it was efficient and only 15,7% perceived it as deficient; likewise, with respect to organizational commitment, the regular level predominates with 53,0%, the optimal level with 34,9%, and the deficient level with 12%. It was concluded that there is a direct and significant relationship between administrative management and organizational commitment in the personnel of the general sub-command of the National Police of Peru, 2021, according to the considerable positive correlation ( $Rho=0,795$ ) and a significance ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ); which indicates that by improving processes in administrative management, organizational commitment improves.

**Keywords:** Administrative management, organizational commitment, Peruvian National Police

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial todos los países han padecido los efectos de la pandemia, afectando los procesos administrativos y generando un retroceso, lógicamente en una etapa de transición a la nueva forma de vivir y adaptarse al trabajo remoto virtual (Eliyana, et al., 2019). Dentro del marco de la modernización del Estado, cuyo fin es acrecentar la eficiencia de las entidades del Estado, esta nueva situación de pandemia ha resaltado algunas problemáticas y tensión dentro de ellas, evidenciándose una falta de compromiso, la cual ya se venía presentando incluso antes del Covid-19, (Cepal, 2021).

En los países latinoamericanos, las instituciones que ya venían ejerciendo un régimen burocrático y acostumbrados a mantener ciertos comportamientos para gestionar sus procedimientos administrativos, con labores de control y mando predeterminados, se han visto en la necesidad adaptarse a la nueva situación en el que se implanta diferentes normas de gestión, lo cual ha generado estragos a la gestión pública, sin embargo, ello ha servido para identificar las falencias de las instituciones públicas, es así que la modernización del Estado es la mejor alternativa y una posibilidad de poder agilizar la eficiencia en estas instituciones (International Budget, 2020).

En el Perú se ha identificado las deficiencias que tienen los organismos del sector público, dichas entidades han mostrado una inadecuada estructura organizacional la misma que no es congruente con las actividades desarrolladas por los trabajadores lo que no posibilita alcanzar los objetivos planteados; asimismo ha identificado que la gestión de recursos humanos no es la adecuada siendo una de ellas la falta de una apropiada gestión de las capacidades y de las competencias, debido a que la superioridad no realiza una adecuada planificación de personal, el cual muchas veces está basado en cubrir una necesidad a corto plazo (Presidencia del Consejo de Ministro, 2021).

Por otro lado, tenemos que el Perú no ha sido ajeno a la serie de dificultades ocasionadas por el Covid 19, lo que ha llevado a las instituciones a reestructurarse, es decir, cambien sus formas a un sentido reflexivo en los procesos administrativos de las organizaciones públicas para brindar una mejor atención al ciudadano, el alejamiento y el poco contacto a ido profundizando las carencias, si antes era poco el compromiso que tenían los trabajadores, con esta situación de distanciamiento social, al parecer, ha agudizado esta indiferencia y

poco compromiso. Las afecciones del Covid 19, han traspasado las barreras de la institución policial, específicamente la sub comandancia de la Policía Nacional del Perú (PNP), al tener que adaptarse a las nuevas formas de trabajo, esto ha desencadenado inadecuados manejos de gestión tanto en la planificación, dirección y control que sirven para conducir la función operacional de toda la PNP (Colegio de Sociólogos Perú, 2020).

Asimismo, la sub comandancia general, como componente del alto mando de la PNP, es responsable de la dirección operativa de las unidades policiales bajo su mando, los cuales representan un porcentaje significativo de toda la entidad; y para el cumplimiento de sus funciones administrativas cuenta con la unidad que supervisa el cumplimiento de estrategias y planes, asimismo realiza la evaluación de conflictos y además de una central operativa, está integrado por 225 oficiales, suboficiales y personal civil.

Hay que mencionar además, que la entidad policial señalada, debido a la continua rotación de personal sobre todo en el nivel alto de comando ha tenido dificultades en el desempeño de los efectivos, observándose cierta discontinuidad en la ejecución de los planes y desinterés por resolver los requerimientos de las unidades PNP de manera inmediata, oportuna, aunado a la situación de emergencia sanitaria vivida, y un elevado número de contagio de Covid 19, por encontrarse la institución en primera línea, habría traído como consecuencia falta de compromiso y cultura corporativa en sus integrantes para el cumplimiento de los objetivos planteados (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Conociendo esta problemática, muy particular en nuestro medio y sobre todo en la institución policial, el estudio es de suma importancia puesto que si el problema se mantiene se incrementará la deficiencia por lo que es necesario abordar su estudio e indagar la situación dada. Por lo tanto, la investigación se enfoca en definir el nivel de relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la PNP, con la finalidad de plantear alternativas de solución que beneficie y fortalezca el compromiso organizacional del personal que laboran en dicha entidad Policial.

Luego de haber planteado la problemática, se formuló el problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía

Nacional del Perú, 2021? como problemas específicos los siguientes: 1. ¿Qué relación existe entre planificación y el compromiso organizacional?; 2. ¿Qué relación existe entre organización y el compromiso organizacional?; 3. ¿Qué relación existe entre dirección y el compromiso organizacional?; 4. ¿Qué relación existe entre control y el compromiso organizacional?

Seguidamente, conforme señala Hernandez et al, (2014) existe una justificación de la investigación desde la perspectiva teórica se basó en teorías existentes como la que presentó Allen & Meyer (1990), que sustentó el compromiso organizacional; así como, la teoría general de la administración Chiavenato (2019) que sustenta la gestión administrativa, y nos permitirá validar la teoría. Desde la perspectiva práctica, esta, proporcionará alternativas de solución que ayuden a fortalecer el compromiso organizacional en el personal. Asimismo, la justificación de carácter social, se da porque los resultados obtenidos servirán para la implementación de nuevas estrategias aplicadas al personal lo cual conllevará a mejorar los servicios a la ciudadanía, y la justificación metodológica, es correlacional ya que la información de las variables podrá ser utilizada en investigaciones especializadas.

Asimismo, se planteó los objetivos de investigación como son el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021, como objetivos específicos tenemos: 1. Establecer la relación entre planificación y el compromiso organizacional; 2. Establecer la relación entre organización y el compromiso organizacional; 3. Establecer la relación entre dirección y el compromiso organizacional; 4. Establecer la relación entre control y el compromiso organizacional.

Finalmente, se enunciaron las hipótesis de investigación que fueron planteadas: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021, y como hipótesis específicas tenemos: 1. Existe relación directa y significativa entre planificación y el compromiso organizacional; 2. Existe relación directa y significativa entre organización y el compromiso organizacional; 3. Existe relación directa y significativa entre dirección y el compromiso organizacional; 4. Existe relación directa y significativa entre control y el compromiso organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la explicación de este aspecto se presenta como primera parte a los estudios nacionales, teniendo los siguientes antecedentes consultados: Anghela et al. (2021) quienes presentaron su estudio teniendo como interés identificar el nivel de nexo entre la gestión administrativa y el compromiso en la organización, en donde se encontró que, las variables mencionadas mostraron un nexo directo y positivo asimismo ambos elementos según la mayoría tuvieron una valoración favorable. Otro de los estudios es el de Chanchahuaña (2018) que presentó su estudio con el propósito de identificar como la gestión administrativa presenta una asociación con el compromiso organizativo, en donde se encontró que ambas presentan una relación significativa con un coeficiente del 0,658 con una significancia del 0,000.

También se tuvo al estudio de Mamani (2018) que tuvo el propósito de identificar de qué modo se presenta la relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la organización, en donde se pudo hallar que la relación con un 5% de margen se presentó de una manera directa con un resultado de 0.852. Otro estudio es el de Silva (2018) que tuvo el propósito de establecer la asociación que se produce entre la comunicación y el compromiso organizacional, en donde se evidenció que las variables presentan una correlación de 0,448 directa positiva. Es decir, a una mejor comunicación interna organizacional habrá un mejor desarrollo del compromiso organizacional.

Finalmente tenemos al estudio Romero (2018) el cual tuvo el propósito de identificar como el compromiso organizacional se diferencia entre el personal nombrado y el contratado, donde se pudo obtener que los contratados presentaron mayor compromiso organizacional que los nombrados con una significancia de 0,046 sin embargo, en donde no se encontró diferencia fue en el aspecto del compromiso normativo.

Igualmente, presentamos a los estudios internacionales; donde Pedraza (2020) en México, desarrolló su investigación con el propósito de realizar un análisis sobre las prácticas de gestión del talento humano y su relación con la satisfacción del trabajo además del compromiso organizacional en el cual se halló que el nivel de satisfacción de los trabajadores y la gestión de talento humano se relacionó con el nivel del compromiso dentro de la organización.

Asimismo, tenemos al estudio de Riffo (2019) en Venezuela, el cual planteó el deseo de conocer el nivel de influencia de la gestión administrativa en los niveles de la calidad en el servicio, en donde se encontró que la gestión se desarrolla en un nivel bueno según el 85% que se relacionó directamente con la calidad del servicio de la institución. Otro de los estudios es el de Fierro et al. (2018) en México, en cuyo contenido busca identificar el nivel del compromiso organizacional y su correspondencia con la gestión pública colaborativa, de una entidad pública. Se encontró que hay un nexo significativo entre las variables analizadas por ello cuando hay un mayor compromiso de los trabajadores la gestión colaborativa se desarrolla en nivel más alto.

También se encontró el estudio de Salazar (2018) en Ecuador cuya pretensión fue conocer el nivel de la satisfacción laboral y como ello se relaciona con el nivel del compromiso organizacional en el Banco del Instituto Ecuatoriano, que según resultado se pudo encontrar que hubo compromiso organizacional en el 69,91% y satisfacción en el 70,96% de los trabajadores, por ello se presenta una relación directa entre dichas variables.

Finalmente se tiene al estudio de Hernández et al. (2018) en México, el cual tuvo el propósito de desarrollar un sistema integral basado en el compromiso organizacional para mejorar el rendimiento institucional. Donde se pudo hallar que el compromiso que se desarrolla en las instituciones educativas es de manera regular con una tendencia a un nivel alto. En el caso de la motivación hubo un nivel regular a bajo, siendo importante mejorar este elemento para incrementar el nivel de compromiso dentro de las instituciones.

En relación al tema de estudio se menciona a la Teoría general de la administración que sostiene Chiavenato (2019) quien mencionó que la actividad de la administración se ha desarrollado como parte de las actividades de la sociedad moderna. Es por ello que la sociedad se viene desarrollando con un dominio de las organizaciones las que se establecen con el trabajo colaborativo con base fundamental de sus cimientos. Asimismo, hace mención de que la función básica de la administración, es lograr que los procesos se cumplan a través de la dirección de personas de una manera eficaz y eficiente; por lo cual, resulta que la gestión administrativa según el autor se trata de poder dirigir, de dar orientación y mantener un control de las fuerzas que desarrollan los individuos con el fin de lograr objetivos planificados. Esto es, el buen

administrador logra que el grupo realice dichas operaciones con un mínimo de esfuerzo, inversión, uso de recursos etc., resultando entonces que la administración es una actividad que se caracteriza por el esfuerzo conjunto de un grupo de individuos que se enfocan en obtener un objetivo específico como sería el caso de las instituciones públicas; también podemos decir que la administración es, fundamentalmente, la organización de trabajo en conjunto. Igualmente, una administración y gestión adecuada representan la dedicación del ser humano por hacer las cosas bien, que mediante el trabajo coordinado, consensuado y sobre todo eficiente permitirá lograr los objetivos institucionales (Crespo, 2021).

En cuanto a la conceptualización de la gestión administrativa, según Caldas et al. (2017) refirió es la que se encarga de que los procesos y documentación administrativa dentro de la empresa u organización se den de una manera eficiente y eficaz, con la finalidad de cumplir con los objetivos además de minimizar costos y dar seguridad a los procesos. Por otro lado, Mendoza et al. (2017) nos indicó que la gestión de administración del sector público se encuentra compuesta por los entes que constituyen el brazo ejecutivo del poder público y por todas las demás entidades cuyo carácter es público y que de modo permanente poseen bajo su responsabilidad llevar a cabo las labores y funciones administrativas o brindar los servicios públicos del Estado a la ciudadanía. Asimismo, Ferreira y Erasmus (2009) la gestión administrativa es una serie de procesos que se encargan de manejar la información de la organización además del manejo de los recursos administrativos, para reducir los tiempos y magnificar los procesos, y a su vez obtener la data necesaria para tomar las decisiones más correctas para la realización de los propósitos de la organización. También se le considera como un elemento esencial que se desarrolla a través de procesos sistémicos y que son parte de la estructura de una organización, tanto a nivel social económico y tecnológico (González et al., 2020). De igual manera, su relevancia se origina en la optimización de sus procesos que tienen la finalidad de elevar la calidad y eficiencia de la gestión y desarrollo de los servicios que la entidad otorga a la ciudadanía (Mendoza, 2017).

Asimismo, Pérez (2012), precisó que la gestión administrativa se encuentra compuesta por un conjunto de actuaciones a través del cual, el que

dirige la empresa, lleva a cabo sus proyectos tomando en cuenta los procesos que la administración determina, siendo estos: la planificación, dirección, coordinación y control. Del mismo modo, esta gestión administrativa se realiza a través de un análisis, decisiones y acciones que buscan desarrollar estrategias para lograr los objetivos de manera efectiva considerando elementos como las finanzas, los medios financieros, el control, la planificación entre otros, considerando tanto el margen de ganancias como de pérdidas (Ha, 2020). Asimismo, se menciona a la gestión administrativa como una sucesión de procesos que se planifican organizan, implementan y se monitorean con el fin de alcanzar los objetivos que se desea lograr con el uso tanto de recursos humanos como monetarios (Manuhutu et al., 2021).

De ahí que, tenemos como primera dimensión a la Planificación; que según Chiavenato (2019) la planificación empieza por fijar los objetivos y diseñar los planes requeridos para lograrlos del mejor modo factible. La planificación determina cual es el objetivo que se pretende conseguir, qué tareas se debe ejecutar, cómo se ejecutaran las tareas, en qué momento y cuál será el orden para su cumplimiento. También, Louffat (2015) señaló que si no hay planificación no puede haber procesos y sin esto no hay ninguna organización, ya que esa es la base de cualquier proyecto, es el comienzo donde se establece a donde se quiere llegar y como debe hacerse; de igual manera (David, 2013) mencionó que el respaldo de las organizaciones es la planificación que se realiza en proyección a futuro considerando los aspectos negativos y positivos en los procesos, así como, las dificultades o problemas que se puedan presentar, ello con el fin de desarrollar estrategias que se enfoquen en alcanzar la misión de la organización, así como sus objetivos. En cuanto a lo señalado por Koontz y Weihrich (2013) respecto de la planificación la definieron como la elección y establecimiento de los objetivos y metas los que se desea alcanzar en la organización y que métodos se utilizarán para conseguirlo, este proceso requiere del establecimiento de un camino o ruta.

Hay que mencionar, que esta dimensión tiene como indicador a la Planificación estratégica, es el desarrollo de estrategias que permiten conocer el camino a seguir para lograr sus metas. Otro de los indicadores, es la articulación con objetivos, es la vinculación de los objetivos planteados con otros planes, así como con los recursos que se disponen.

Como segunda dimensión se tiene a la Organización; la que fue definida como un proceso el cual genera un orden específico para poder cumplir con las responsabilidades dentro de una organización, (Rosas y Flores, 2018). De manera análoga, Louffat (2015) mencionó que organizar es la segunda fase de un proceso de gestión administrativa, donde se alinean las estrategias y recursos establecidos en la planificación, con dirección a la realización de los objetivos de la entidad. Agregando a lo anterior, David (2013) refirió que concerniente al objetivo de este elemento es poner el impulso necesario para que los procesos, así como los integrantes de la organización se coordinen en función de cumplir con las tareas impuestas y responsabilidades, a su vez estos deben de alinearse con los objetivos que se pretenden alcanzar. Se debe agregar también que dichas áreas estarán bajo el mando de jefes o superiores para un mayor orden y es aquí donde se decide que elemento resulta eficiente o debe ser cambiado (Wen & Hsin, 2021).

Ahora veamos los indicadores de esta dimensión, División organizacional, consiste en la estructuración de los puestos dentro de la organización, línea de dependencia, funciones a desarrollar. Otro indicador es, Estándares establecidos, que son una serie de indicadores diseñados para el cumplimiento de los objetivos. Además, tenemos a los Recursos, compuesto por los elementos que son esenciales en el cumplimiento de objetivos ya que constituyen las herramientas necesarias para cumplir la función.

La dimensión que ocupa el tercer lugar, es la Dirección; según Chiavenato (2019) dirección es el grado en administración que se desarrolla a través de la interacción de la directiva con los trabajadores. Y para que este proceso se dé de forma eficiente se necesita de una comunicación apropiada, además de un liderazgo eficiente y una motivación adecuada (Galarza et al., 2020). En ese marco, el autor Louffat (2015) refirió que la dimensión descrita es responsable de cuidar los procesos de interrelación que se desarrollan dentro de la organización, y que estas se presenten de manera productiva en función de cumplir con lo planificado y organizado, teniendo la consideración que los trabajadores son el eje de cualquier empresa u organización. Por otro lado, se menciona que la dirección es un proceso que se realiza mediante técnicas de liderazgo, y estrategias para el manejo de personas, con un propósito y un fin específico (Seok et al., 2017).

En cuanto a Koontz y Weihrich (2013) indicaron que la dirección está muy relacionada con el liderazgo, esto debido a que la directiva, el gerente, tienen que tener facultades de líder para poder manejar al personal y poder cumplir con las metas institucionales y administrativas, con el apoyo de los trabajadores. Es por ello que la dirección tiene que brindar las condiciones y recursos necesarios para ello, además de controlar las interrelaciones y procesos que se produzcan entre los trabajadores para que sólo se enfoquen en cumplir los objetivos y metas del organismo (Yi, 2019).

En esta dimensión tiene como indicadores lo siguiente: Delegación de autoridad; la cual es la designación del personal responsable del cumplimiento de funciones en divisiones, departamentos, áreas y otros. También, tenemos Responsabilidad, que es un elemento moral y profesional que implica la integración del trabajador con los objetivos de la empresa. Además, Liderazgo, cualidad que cuenta el jefe para dirigir, organizar, motivar e influir en los trabajadores para que centren sus esfuerzos al logro de los objetivos. Otro es la Motivación, conocido como la fuerza esencial que hace que los trabajadores sigan un buen ritmo productivo, otorgándole adecuadas condiciones laborales, ambientales y crecimiento profesional. Para terminar, se tiene a la Comunicación, todo integrante de una institución debe conocer cómo se desarrollan los procesos y conocer las deficiencias a tiempo y darle solución oportuna.

Terminando, se tiene a la cuarta dimensión Control, conforme Chiavenato (2019) precisó que el control es el desarrollo de acciones que se encargan de verificar si los procesos se están desarrollando como deberían y si se están consiguiendo los objetivos planteados, de ahí que el control posee como propósito verificar y supervisar si se están ejecutando los procesos de acuerdo a lo establecido en la planificación y diseñado en la organización, en los plazos establecidos. En efecto Louffat (2015), refirió que el control es un proceso de vigilancia del desempeño de los trabajadores, y si este se desarrolla acorde a las exigencias de la organización y lo planificado, además, advierte que de ocurrir lo contrario se deberán tomar acciones correctivas. Igualmente, David (2013) mencionó que el control se desarrolla con el propósito de analizar y supervisar

si las acciones que se están desarrollando, están acorde a lo planificado y enfocados en los objetivos. De igual manera se mencionó que el control es un punto importante de la gestión administrativa porque permite obtener información de cómo se está desarrollando los procesos, y si se están enfocando en los objetivos institucionales (Quintanilla y Díaz, 2019). Asimismo, el control implica contar con metas y planes que son la base de todos los procesos (Rosas y Flores, 2018).

Esta dimensión tiene como indicadores al Seguimiento o monitoreo, consiste en verificar si los procesos se desarrollan conforme los objetivos planteados y en el tiempo establecido. Asimismo, tenemos a las Acciones correctivas, constituido por las acciones que se desarrollan para poder corregir la deficiencia o errores. finalmente se tuvo a la Retroalimentación; es una metodología sistemática de control en donde se producen resultados que surgen de una actividad y que vuelve a ser introducido en el sistema con el fin de la mantención de un control y optimización en los comportamientos.

Como segunda variable se tiene a Compromiso organizacional; la cual fue definida como el nivel en el cual los trabajadores se consideran identificados con los objetivos de la organización y se sienten parte de ella, así como, de los procesos importantes y del éxito que se obtenga, donde resalta su vínculo de continuar asociado a la organización (Chanchhuaña, 2018). Hay que mencionar, además, a Meyer & Allen (1991) que refirieron que este compromiso se define como una asociación de creencias que presenta una persona en razón de la pertenencia a una organización, es por lo cual refleja un deseo, una necesidad de mantenerse como miembro de un organismo. Por ese motivo, el compromiso con la organización es la manera en la cual el trabajador se siente identificado con ella, y además se identifica con las metas y objetivos de la misma (Zeki et al., 2019). De igual manera, ese compromiso es un aspecto psicológico que es influenciado por los aspectos internos de la organización (Mohamad et al., 2021). Otro aspecto a mencionar es el ambiente y el estado en las cuales el individuo ejecuta sus labores dentro de la organización, desarrollan emociones de compromiso porque al brindar tantos beneficios como seguridad dan la sensación de una deuda moral por lo que el trabajador se siente en la responsabilidad de cumplir con los objetivos, pero al mismo tiempo se siente identificado con ellos (Céspedes, 2018). Asimismo, se considera al compromiso

organizacional como el fuerte vínculo emocional de un empleado con la organización (Labrague et al., 2018). De igual forma se menciona que el compromiso organizacional se desarrolla con un enfoque de amabilidad, de responsabilidad, en una relación bidireccional entre la institución y el trabajador donde éste se siente identificado y comprometido a lograr los objetivos que también lo beneficiaran a él (Muhammad et al., 2017). De igual manera se menciona que la elaboración de la estructura organizativa interna de la empresa se suele llevar a cabo sin tener en cuenta los procesos de negocio que se dan, por lo que no se implementa la eficiencia de los recursos humanos. cuando debería ser lo contrario ya que sus trabajadores son sus elementos esenciales para una mejor productividad, y deben ser fidelizados para obtener un mejor compromiso organizacional y un trabajo conjunto para obtener los objetivos planteados (Hariawan, 2017). Para ello también es necesario un buen clima laboral el cual es el conjunto de componentes del entorno laboral que son percibidos por los individuos de la organización (Berberoglu, 2018).

Por otro lado, la investigación para la segunda variable compromiso organizacional, se planteó bajo los fundamentos de un modelo que cuenta con dimensiones divididas en tres: Compromiso Afectivo; en este elemento se desarrollan aspectos de identificación psicológica, con los valores, así como con la filosofía de la organización (Mamani, 2018). Como el caso de un trabajador que siente emoción de que lo identifiquen en otros lugares con la organización en la cual trabaja, esto es una señal de identificación y de fidelización con su empresa (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Otra forma de identificar el compromiso afectivo es cuando un trabajador habla de su empresa en reuniones tanto personales como sociales, en suma, podemos decir que este compromiso es como una asociación emocional entre la organización y el trabajador, siendo en estas situaciones que el trabajador se queda en dicha organización por decisión propia (Peña et al., 2016). De igual manera el compromiso afectivo es un grado de identificación que el trabajador experimenta en razón de la afinidad con su organización de una forma emocional (Ahad et al., 2021). Es por lo cual el trabajador demostró entusiasmo y alegría de integrar la organización, lo que se manifiesta tanto dentro como fuera de ella, defendiéndola en cualquier circunstancia (Céspedes, 2018). Por su parte Meyer & Allen (1991) señalan que

el trabajador brinda su mejor esfuerzo lo que contribuye a conseguir los fines de la empresa o entidad. Entonces podemos decir que éste es un evento recíproco porque el trabajador al identificarse con su organización se sintió satisfecho con su trabajo, por causa de una motivación intrínseca Keskes et al. (2018). Dentro del mismo contexto se menciona que para una organización, es esencial conocerse a sí misma, definirse, identificando sus fortalezas sin dejar el aspecto humano de sus integrantes, por ello es primordial que el liderazgo promueva la identidad de los trabajadores con la organización logrando los objetivos planteados (Surichaqui, 2020).

Los indicadores para esta dimensión son: Vínculo emocional, es el vínculo emocional que siente el trabajador hacia la organización que se enfocan en lograr un mismo objetivo. También tenemos, Percepción de satisfacción de las necesidades, los trabajadores perciben que cuentan con los requisitos necesarios para alcanzar los objetivos. otro indicador es el Sentido de pertenencia con la institución; la cual es una emoción o sensación del trabajador que se siente parte de la organización y de sus logros.

Compromiso de continuidad; en este tipo de compromiso el trabajador siente una necesidad de seguir perteneciendo al organismo en donde trabaja, podemos decir que existe un lazo tácito entre el trabajador y la organización, donde se siente agradecido por los beneficios que se le brinda (Céspedes, 2018). De la misma manera en ese aspecto el trabajador también conoce los pros y contra de abandonar la organización, siendo el tema económico el más frecuente, además del desarrollo profesional y de compararlo con la dificultad de conseguir trabajo superior o semejante al actual (Culibrk et al., 2018). Acá se evidencia el interés de índole material que cuenta el trabajador para con la entidad (Ekhsan, 2019). Para esta dimensión, cumple un rol significativo, los años de vida y el tiempo de permanencia, además de la preparación y capacitación del trabajador que podrían ser traspasados a otra entidad (Mamani, 2018). Pero la dificultad se evidencia cuando el trabajador expresa un desempeño mínimo, es decir lo necesario, pero no se esfuerza por ir más allá y tiene el propósito de lograr el crecimiento en otra organización (Meyer & Allen, 1991).

Esta dimensión tuvo como indicadores a la Necesidad de trabajo en la institución; se enfoca en la necesidad de continuar en cualquier puesto de la organización. Otro indicador son las Opciones laborales, referidas a que el trabajador cuenta con diversas opciones para su desarrollo fuera de la organización, sin embargo, permanece en la entidad. Otro indicador, es la Evaluación de permanencia, el trabajador realiza una ponderación de su permanencia en la entidad o de su realización fuera de ella.

Compromiso normativo; es una forma en la cual el trabajador se siente comprometido con la organización, donde el trabajador tiene un fuerte vínculo con la institución (Céspedes, 2018). En este elemento el trabajador se sentiría culpable si abandonara la organización, por lo que siente una obligación con ella, entiende que es lo correcto (Mamani, 2018). Del mismo modo, según Meyer & Allen (1991) hay dos formas de lograr este compromiso, desarrollar en el trabajador una sensación de que tiene una deuda con la organización y por lo cual está forzado a quedarse y compensar lo recibido y, la otra forma es generar un sentido de fidelidad dándole los beneficios necesarios. La motivación adecuada principalmente se aplica ante los más jóvenes (Massoudi et al., 2020). Habría que decir también, que este compromiso va de la mano con la creencia de que debe existir una lealtad hacia la organización, basados en la moral, pudiéndose ver la reciprocidad que los empleados muestran a consecuencia de haber recibido algunos beneficios como adiestramientos, o estudios subvencionados (Silva, 2018).

Dicha dimensión tiene como indicadores a la Reciprocidad con la institución, es la forma de agradecimiento de los trabajadores por los beneficios brindados por su institución u organización. Finalmente se menciona al indicador Apoyo especial, el cual se aplica a los trabajadores como incentivo por mayor productividad que generan a la institución.

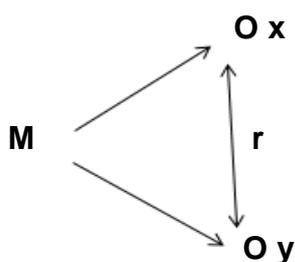
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación que se planteo fue de tipo básica el cual posee como fin conseguir la información y el conocimiento necesario para establecer un análisis, conclusión y enriquecer el conocimiento sobre un objeto estudiado (Valderrama, 2015).

Asimismo, el estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, sustentado en el cálculo numérico ordinal a través de la estadística para conocer de qué forma se comportan las variables de estudio expresándolo de manera ordinal (Hernández y Mendoza, 2018).

De igual forma, su diseño fue no experimental de corte transversal, caracterizado porque no presenta una intención de manipular a las variables durante su observación en un momento y lugar indicado, sino que se respeta su naturaleza y se le presenta como tal. Del mismo modo, el estudio fue de nivel correlacional porque precisar el nivel de relación que presentan las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Consecuentemente, el estudio se hizo siguiendo el siguiente esquema:



Para entender el diagrama tenemos:

M = Personal policial

O x = Gestión administrativa

O y = Compromiso organizacional

r = Relación entre las variables

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Según Caldas et al. (2017), se encarga de que los procesos y documentación administrativa dentro de la empresa u organización

se den de una forma eficiente y eficaz, con la finalidad de conseguir los objetivos además de minimizar costos y dar seguridad a los procesos.

**Definición operacional:** En la primera variable, Gestión administrativa se utilizó un cuestionario que constan de 25 ítems adaptado de la autora (Chancahuaña, 2018) el cual cuenta con las dimensiones siguientes: Planificación (4 ítems), Organización (6 ítems), Dirección (9 ítems), y Control (6 ítems), Indicadores, además, será medido con una escala de Likert: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1), niveles y rangos respectivamente validados. (Matriz de operacionalización, anexo 01).

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** Fue definido como el nivel en el cual el colaborador se siente identificado con los objetivos de la entidad y se concibe parte de ella, de los procesos importantes y del éxito que se obtenga, donde resalta su vínculo de continuar asociado a la organización (Chancahuaña, 2018).

**Definición operacional:** Para determinar la segunda variable, Compromiso organizacional se hizo uso de un conjunto de preguntas como herramienta de recopilación de datos adaptado del autor (Céspedes, 2018) constituido por 25 ítems distribuidos con tres dimensiones: Compromiso afectivo (10 ítems), Compromiso de continuación (8 ítems), y Compromiso normativo (7 ítems), medido con una escala de Likert Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1), niveles y rangos respectivamente validados. (Matriz de Operacionalización, anexo 01).

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

**Población:** Son un conjunto de sujetos los cuales presentan ciertas peculiaridades semejantes, y se desenvuelven en un entorno o una semejante realidad, los mismos que satisfacen los criterios del investigador (Hernández et al, 2014), por consiguiente, la población de estudio se constituyó de 105 efectivos policiales integrantes de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú - 2021.

**Criterio de inclusión:** Se consideró al personal policial que presta servicios en la sub comandancia general, que acepta participar en la encuesta y se encuentran involucrados en el área administrativa.

**Criterio de exclusión:** Se excluyó al personal que se encuentra en situación de destacado, con descanso médico por enfermedad, y licencia por maternidad; además, se excluyó a personal que se encuentra con aislamiento por caso sospechoso o positivo para COVID 19; finalmente se excluyó a los servidores civiles que se encuentran laborando en la entidad bajo el régimen de Decreto Legislativo N° 1057, 276.

**N = 105**

**Muestra:** Con la intención de hallar la medida de la muestra a ser considerada en el presente caso, se hizo uso de la fórmula conveniente para poblaciones finitas, teniendo como resultado de la aplicación de la fórmula a **83 efectivos policiales** (Cálculo de tamaño de muestra, anexo 04).

**Muestreo:** En cuanto al muestreo de la presente tesis se recurrió al muestreo probabilístico aleatorio simple, que es definida así porque la muestra es seleccionada por la probabilidad es por esto que todos los participantes tienen igual posibilidad de conformar la muestra resultado del desarrollo de la ecuación muestral o ecuación para poblaciones finitas (Hernandez et al, 2014). Por consiguiente, por medio del mecanismo de elección al azar se eligió a los efectivos policiales que se encontraban de servicio hasta alcanzar al número de la muestra establecida.

**Unidad de análisis:** Personal policial integrante de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Relacionado al acopio de la información se hizo uso de la encuesta la cual es una técnica que admitió la recolección rápida de la información consultada a la población determinada, además de poseer una estructura ordenada (Hernández y Mendoza, 2018).

A fin de medir la variable gestión administrativa se recurrió a un cuestionario que sirvió de instrumento, constituido de 25 ítems adaptado de la autora (Chancahuaña, 2018) distribuidos en cuatro dimensiones: (4 ítems)

Planificación, (6 ítems) Organización, (9 ítems) Dirección, y (6 ítems) Control (Ficha técnica, anexo 03).

Con el propósito de calcular la variable compromiso organizacional se hizo uso de un acumulado de preguntas como herramienta de recopilación de datos adaptado del autor (Céspedes, 2018) constituido por 25 ítems distribuidos en tres dimensiones: (10 ítems) compromiso afectivo, (8 ítems) Compromiso de continuación, y (7 ítems) Compromiso normativo (Ficha técnica, anexo 03).

En este punto se desarrolló la validez de los instrumentos el cual fue efectuado tomando en cuenta la opinión de versados denominada “juicio de expertos”, este procedimiento ha consistido en poner a consideración el instrumento a tres expertos, el cual será utilizado para la recolección de datos. Estos profesionales analizaron el instrumento tomando en consideración los fundamentos siguientes: pertinencia, relevancia y claridad. Evidenciándose que los instrumentos evaluados cumplieron con las tres condiciones requeridas procediéndose con la suscripción del certificado de validez precisando su Suficiencia (Instrumento de validación, anexo 05)

**Tabla 1**

*Validez de los instrumentos por juicio de expertos*

Expertos (Nombres y apellidos)	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Dr. Carcausto Calla Wilfredo	SI	SI	SI	Aplicable
Dra. Miriam Serezade Hancoo Gómez	SI	SI	SI	
Mgtr. Tupa Quispe Juana	SI	SI	SI	

*Fuente:* Elaboración propia

De la misma manera, relacionado a la confiabilidad se procedió con la medición de ambas variables haciendo uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach en cuyo resultado mayor a 0,7 se infiere que los instrumentos cuentan con mayor fiabilidad, de la presente investigación se aplicó mediante una ensayo piloto de 20 individuos donde resultó que la gestión administrativa cuenta con un alfa de 0,882 y para el compromiso organizacional un alfa de 0,811 ambos resultados altamente confiables (Base de datos, anexo 07).

**Tabla 2***Confiabilidad variables gestión administrativa y compromiso organizacional*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	,882	25
Compromiso organizacional	,811	25

*Fuente:* Elaboración propia

### 3.5 Procedimientos

Con el fin de iniciar el proceso se presentó una solicitud a la Universidad César Vallejo, emitiendo este, una carta destinada al señor General de Policía PNP, Comandante General de la Policía Nacional del Perú, con la finalidad de conseguir la venia a fin de ejecutar los instrumentos, previamente validados por tres expertos y confiabilizados; además se hizo la coordinación con la misma entidad para poder establecer un cronograma de encuesta, cuyo tiempo estimado de ejecución fue un de 20 minutos aproximadamente por encuestado, (Documentos de gestión de la investigación, anexo 06). Antes de ello el personal encuestado ha tomado conocimiento y otorgo su consentimiento para la recopilación de datos, (Otros, anexo 10), señalando, además que, para tal fin, en todo momento se dio cumplimiento a las disposiciones vigentes de distanciamiento a fin de prevenir contagio de COVID 19, finalmente la información obtenida fue procesada, tabulada, analizada mostrándose los resultados, conclusiones y recomendaciones.

### 3.6 Método de análisis de datos

Una vez realizado el acopio de la información y codificación de las respuestas se elaboró una data en el programa Excel para que posteriormente sea analizado por el paquete estadístico analizador de datos SPSS 25.0, lo cual arrojó resultados en cuadros de frecuencias y figuras tipo barras. Siguiendo el procedimiento, con la finalidad de lograr la presentación de los resultados descriptivos, en el caso de los inferenciales se recurrió a la prueba estadística Rho de Spearman para poder comprobar las hipótesis de estudio con lo cual se llegó a plantear las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

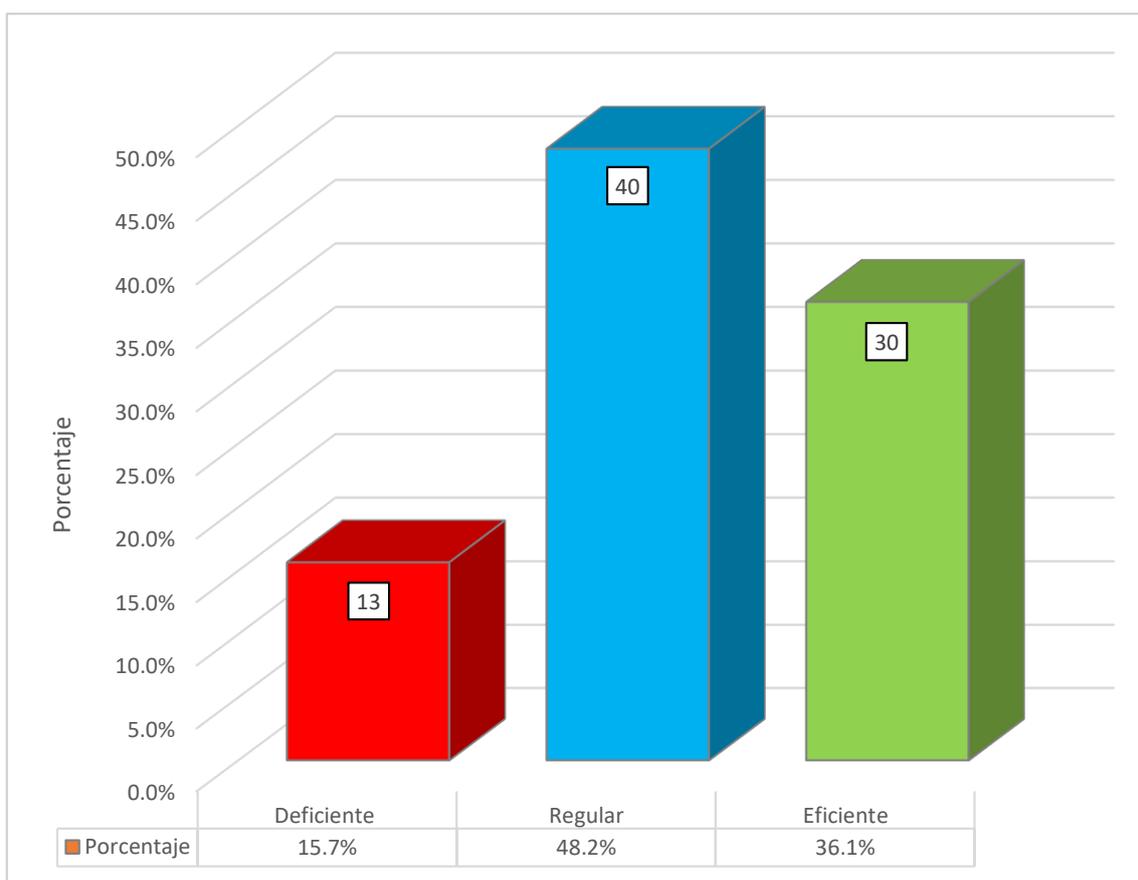
Se consignó toda la autoría de la información vertida en la parte teórica del estudio, procediendo a citar a los autores respectivos, asimismo, no se hizo uso de información propia a fin de evitar la auto copia, con lo cual se garantiza la autenticidad de datos, Por otro lado, se solicitó la autorización correspondiente en los diferentes procesos de investigación, por ende, se dio cumplimiento a la normativa y reglamento en la presentación de este tipo de trabajos conforme a lo dispuesto por la Universidad, también se respetó a toda la muestra e institución involucradas en el estudio. Cabe resaltar que, por encontrarnos en circunstancias de pandemia, se observó todos los dispositivos de bioseguridad indispensables para prevenir riesgos de contagio de la COVID 19, por otro lado, antes de aplicar los instrumento se informó a los participantes contando por ello con su consentimiento; también se hizo conocer a los colaboradores que la información recabada se encuentra protegida y es anónima; la manipulación de la información es meramente confidencial y de carácter investigativo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Figura 1

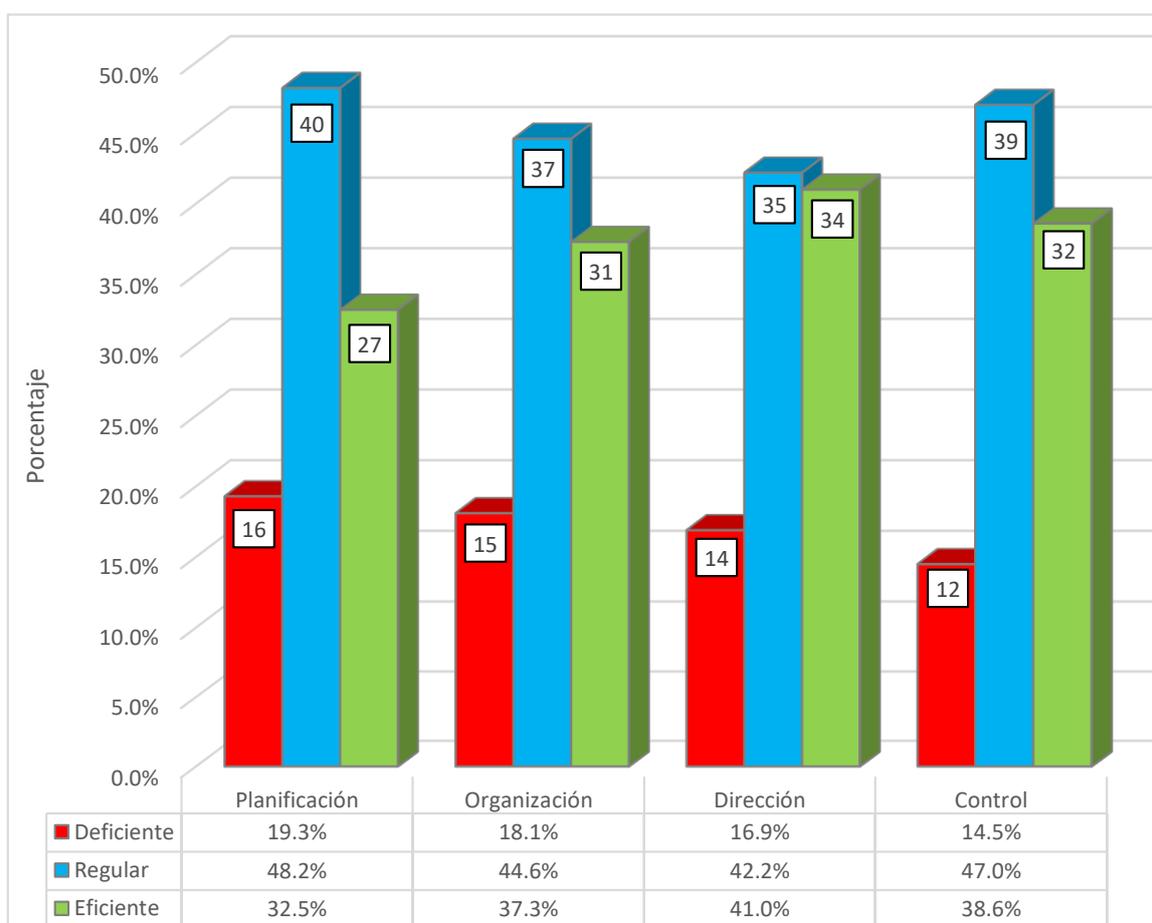
*Niveles de la gestión administrativa*



Conforme a la figura 1 que muestra los resultados conseguidos, respecto a la gestión administrativa, del total de efectivos policiales encuestados, la mayor parte representada por el 48,2% (n=40) percibieron que la primera variable gestión administrativa fue de nivel regular mientras que el 36,1% (n=30) percibieron que fue eficiente y sólo el 15,7% (n=13) consideró que esta variable se dio de forma deficiente, (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

**Figura 2**

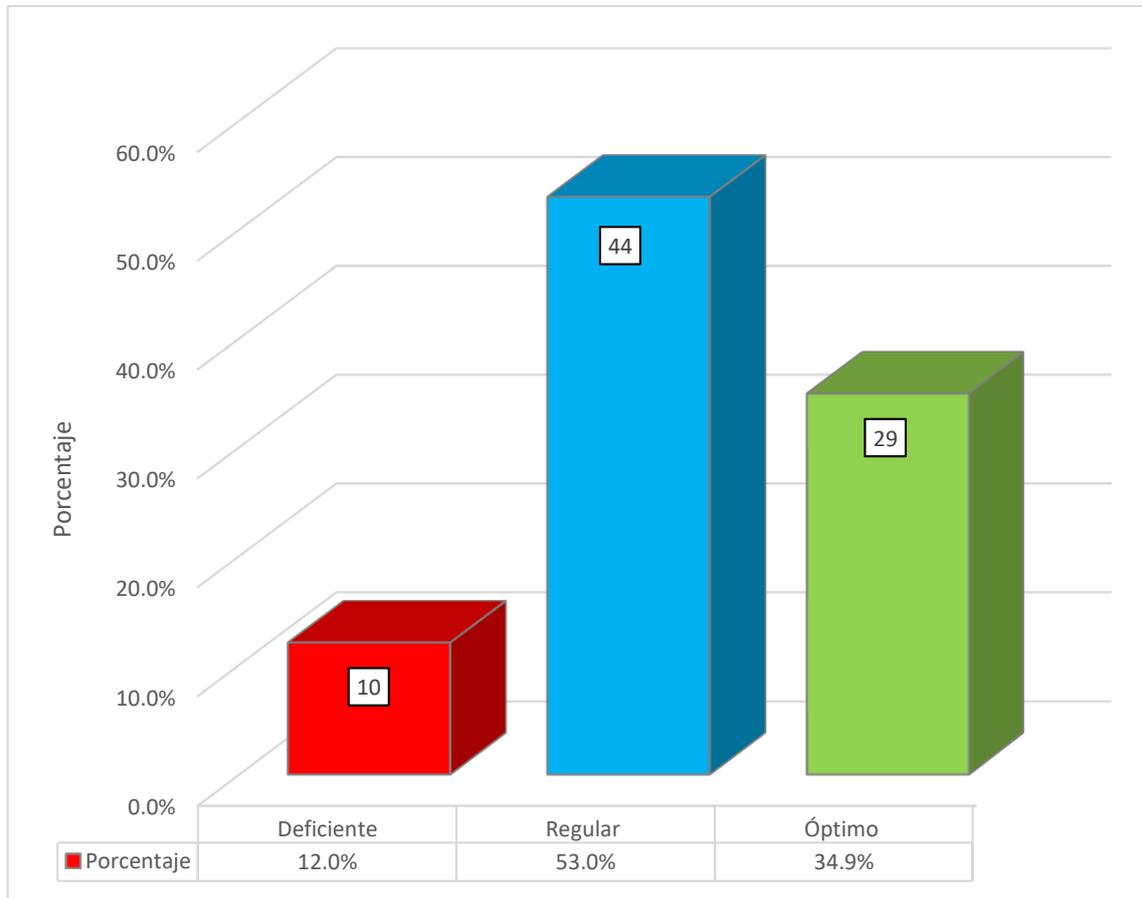
*Niveles de gestión administrativa por dimensiones*



Relacionado a las dimensiones que corresponden a la gestión administrativa, se tiene que del total de efectivos policiales encuestados, se logró el resultado que se presenta en la figura 2, del cual se desprende que el nivel regular tiene predominio en todas las dimensiones de esta variable, representado por un 48,2% (n=40) en planificación, un 44,6% (n=37) en organización, un 42,2% (n=35) en dirección, por último, un 47,0% (n=39) en control; seguido del nivel eficiente en planeación con un 32,5% (n=27), en organización con un 37,3% (n=31), en dirección con un 41,0% (n=34) y en control con el 38,6% (n=32); finalmente tenemos al nivel deficiente que en planeación tiene un 19,3% (n=16), en organización cuenta con un 18,1% (n=15), en dirección un 16,9% (n=14) y en control un 14,5% (n=12), (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

**Figura 3**

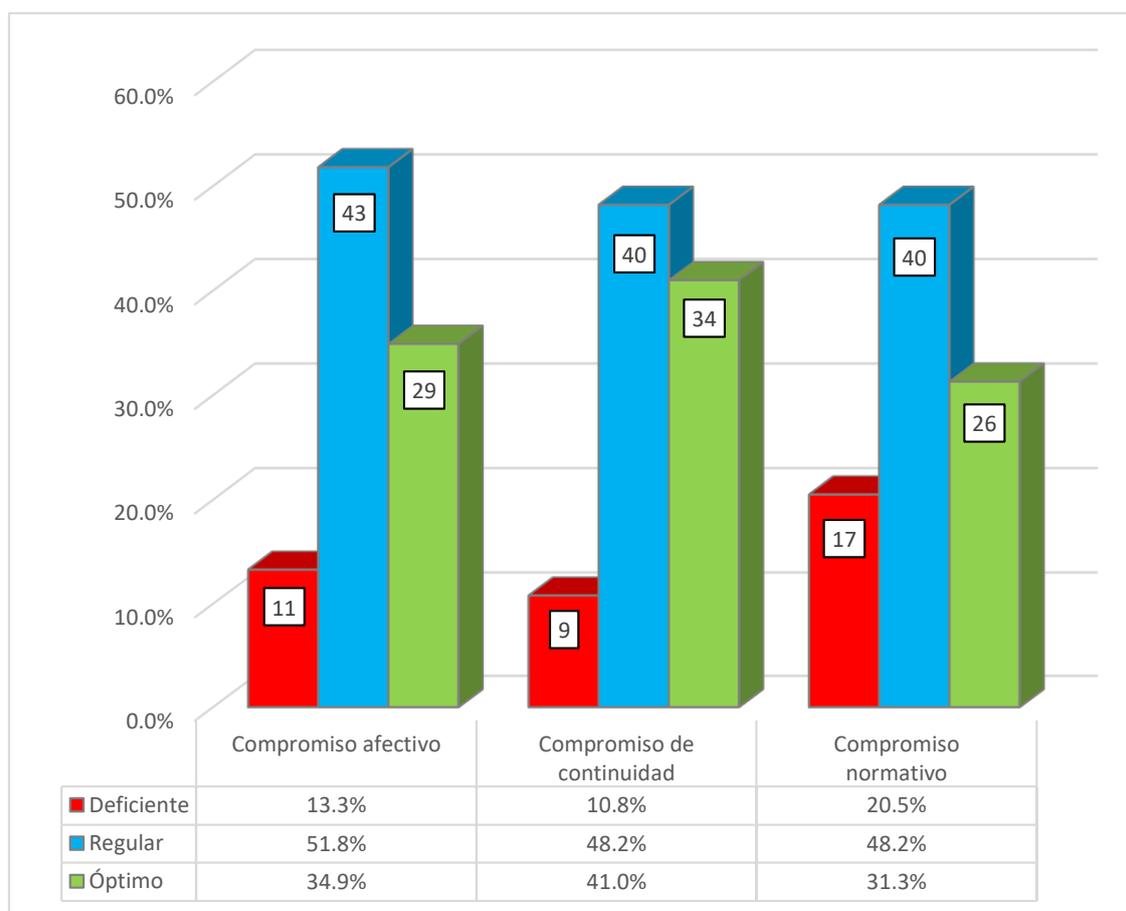
*Niveles del compromiso organizacional*



Conforme a la figura 3, que muestra los resultados conseguidos en la investigación, respecto al compromiso organizacional, del total de efectivos policiales encuestados, se muestra que el nivel regular tiene predominio con un 53,0% (n=44), además, estos resultados refieren que el nivel óptimo cuenta con un 34,9% (n=29), finalmente el personal encuestado evidenció que el nivel deficiente cuenta con 12% y un (n=10), (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

**Figura 4**

*Niveles del compromiso organizacional por dimensiones*



De acuerdo a los resultados obtenidos que se pueden ver en la figura 4, se tuvo que el personal policial encuestado presenta que el nivel regular tiene predominio en las dimensiones con un 51,8% (n=43) en compromiso afectivo, un 48,2% (n=40) en compromiso de continuidad, por último, un 48,2% (n=40) en compromiso normativo, hay que mencionar, además que el nivel óptimo está dado por un 34,9% (n=29), un 41,0% (n=34) y un 31,3% (n=26) de compromiso afectivo, continuidad y normativo respectivamente, también el nivel deficiente cuenta con un 13,3% (n=11), 10,8% (n=9) y 20,5% (n=17) conforme figura que se observa, (Tabla de resultados descriptivos, anexo N° 08).

## 4.2 Prueba de hipótesis

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Compromiso organizacional (Agrupada)	Kolmogorov- Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa (Agrupada)	Malo	,439	10	,000	,527	10	,000
	Regular	,352	44	,000	,765	44	,000
	Bueno	,523	29	,000	,434	29	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La investigación contó con una muestra superior a 50, por tanto, se empleó la prueba de kolmogorov Smirnov, el cual presentó una significancia por debajo del 0.05, consecuentemente rechazamos los datos que siguen una distribución normal, resultando no paramétrico por lo cual se estableció la relación entre ambas variables mediante Rho de Spaerman en la comprobación de las hipótesis.

### Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

**Tabla 4**

*Prueba de correlación según Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional*

		Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,795**
		N	,000
Compromiso organizacional		Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,795**
			1,000
			,000
			.
			83
			83

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

En la tabla 4, se evidencia que la gestión administrativa tuvo correlación positiva considerable ( $Rho=0,795$ ) y una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

**Tabla 5**

*Prueba de correlación según Spearman entre la planificación y el compromiso organizacional*

			Planificación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Los resultados que se muestran en la tabla 5, indican que la planificación tuvo una correlación positiva considerable ( $Rho=0,703$ ), así como una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional, por lo que, aceptamos la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre la organización y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la organización y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación según Spearman entre la organización y el compromiso organizacional*

			Organización	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Los resultados que se presentan en la tabla antecedente respecto de la dimensión organización tiene una correlación positiva considerable ( $Rho=0,771$ ), así como una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional en el personal encuestado, consecuentemente aceptamos la hipótesis alterna, y rechazamos la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación según Spearman entre la dirección y el compromiso organizacional*

			Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Conforme los resultados obtenidos, en la tabla precedente, respecto de la dimensión dirección, se tiene un coeficiente de correlación positiva considerable (Rho=0,765), así como una significancia de (p-valor=0,000 < 0,01), con el compromiso organizacional del personal encuestado, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa y significativa entre el control y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el control y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación según Spearman entre el control y el compromiso organizacional*

			Control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Respecto de la dimensión control, se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla correspondiente, contando con un coeficiente de correlación positiva considerable ( $Rho=0,752$ ), así como una significancia de ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional del personal encuestado, consecuentemente aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En el Perú, se han identificado las deficiencias que tienen los organismos del sector público, ya que estas muestran una inadecuada estructura organizacional, la misma que no es congruente con los objetivos institucionales (Presidencia del Consejo de Ministro, 2021); observándose además una falta de compromiso organizacional en los miembros que las conforman.

Es por ello, que el objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú-2021, en donde se encontró que del total de efectivos policiales encuestados, la mayor parte representada por el 48,2% (n=40) perciben a la gestión administrativa en un nivel regular; mientras que el 36,1% (n=30) percibieron que fue eficiente y sólo el 15,7% (n=13) consideró que se dio de forma deficiente; asimismo, con respecto al compromiso organizacional muestra que el nivel regular tiene predominio con un 53,0% (n=44), el nivel óptimo cuenta con un 34,9% (n=29), finalmente el nivel deficiente cuenta con 12% (n=10).

Es por lo mismo, que se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú - 2021, según la correlación positiva considerable ( $Rho=0,795$ ) y una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ); lo cual indica que al mejorar los procesos en la gestión administrativa mejora el compromiso organizacional.

Lo que fue similar con el estudio de Fierro et al. (2018) en México, que tuvo el propósito de identificar el nivel del compromiso organizacional y su relación con la gestión pública colaborativa, de una entidad pública. Asimismo, se encontró que hay un nexo significativo entre las variables analizadas, es por ello que cuando hay un mayor compromiso de los trabajadores, la gestión colaborativa se desarrolla en nivel más alto, lo que se asemeja con el estudio de Anchelia et al. (2021), quienes presentaron su estudio teniendo como interés

identificar el nivel de nexo entre la gestión administrativa y el compromiso en la organización, donde se encontró que, las variables mencionadas mostraron un nexo directo y positivo; asimismo, ambos elementos según la mayoría tuvieron una valoración favorable. Los resultados señalados concuerdan con lo obtenido en la presente investigación donde la gestión administrativa se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional, similar a lo obtenido por Chanchhuaña (2018), que presentó su estudio con el propósito de identificar cómo la gestión administrativa se asocia con el compromiso organizacional, habiendo encontrado que las variables estudiadas tienen una relación significativa con un coeficiente del 0,658 con una significancia de 0,000, concordando con los niveles hallados; cabe mencionar, que la gestión administrativa es una serie de procesos que se encargan de manejar la información de la organización, además, del manejo de los recursos administrativos para reducir los tiempos y magnificar los procesos, a su vez, obtener la data necesaria para tomar las decisiones más correctas para la realización de los propósitos de la organización. (González et al., 2020).

Siendo la gestión administrativa una asociación de procesos esenciales que buscan la optimización principalmente del manejo de los recursos humanos y económicos cuyo fin es lograr los objetivos institucionales; es que se busca atender las necesidades de sus trabajadores para lograr un mejor compromiso organizacional, definida esta última, como el nivel en el cual el trabajador se encuentra identificado con los objetivos de la organización, se siente parte de ella, de los procesos importantes y del éxito que se obtenga; evidenciándose su propósito de continuar asociado a la organización (Chanchhuaña, 2018).

Igualmente, se observó en el estudio de Romero (2018) el cual tuvo el propósito de identificar la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y el contratado, observándose que los trabajadores contratados presentaron mayor compromiso organizacional que los nombrados con una significancia de 0,046, en cambio, respecto del compromiso normativo no se encontró diferencia entre los niveles regulares, lo cual se asemeja a la investigación realizada donde el compromiso organizacional en su mayoría fue regular.

Conforme a los resultados expuestos en la presente investigación la planificación tuvo una correlación positiva considerable ( $Rho=0,703$ ), así como una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, lo que se compara con el estudio ejecutado por Mamani (2018) cuyo propósito fue identificar de qué modo se presenta la relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la organización, hallándose que la relación se presentó de una manera directa y positiva con un coeficiente de correlación de 0,852, encontrando semejanza a los valores obtenidos en la planificación de la gestión administrativa en el cruce con la variable compromiso organizacional; siendo importante la planificación porque es donde se idealiza y estructura los procesos necesarios para cumplir con los objetivos; es por ello, que Chiavenato (2019) refiere que este elemento empieza por fijar los objetivos y diseñar los planes requeridos para alcanzarlos del mejor modo posible. De ahí que, la planificación determina cual es el objetivo que se pretende conseguir, qué tareas se debe ejecutar, cómo se ejecutarán las tareas, en qué momento y cuál será el orden para su cumplimiento. Asimismo, al tener una planificación bien estructurada se podrá proyectar acciones para lograr mejores condiciones y beneficios para los trabajadores, dando la motivación necesaria para incrementar su compromiso con la organización.

También se tuvo como resultados que la dimensión organización que tiene una correlación positiva considerable ( $Rho=0,771$ ), así como una significancia ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, lo cual se asemeja con el estudio de Riffo (2019) en Venezuela, el cual planteó el deseo de conocer el nivel de influencia de la gestión administrativa en los niveles de la calidad en el servicio, desarrollándose la gestión en un nivel bueno según el 85% de los encuestados, que se relacionó directamente con la calidad del servicio de la institución. De manera análoga, Louffat (2015) mencionó que organizar es la segunda fase de un proceso de gestión administrativa, donde se alinean las estrategias y recursos establecidos en la planificación, con dirección a la realización de los objetivos de la entidad.

Otro resultado encontrado, es que la dimensión dirección tiene un coeficiente de correlación positiva considerable ( $Rho=0,765$ ), así como una significancia de ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, lo que se compara con el estudio de Pedraza (2020) en México, quien desarrolló su investigación con el propósito de realizar un análisis sobre las prácticas de gestión del talento humano y su relación con la satisfacción del trabajo, además, del compromiso organizacional en el cual se encontró que el nivel de satisfacción de los trabajadores y la gestión de talento humano se relacionó con el nivel del compromiso dentro de la organización; lo que se asemeja con los resultados alcanzados en la presente investigación, lo que se debe a un nivel de dirección adecuado como parte del liderazgo de la organización, lo que brinda que todos los esfuerzo se dirijan hacia los objetivos planteados; es por ello, que se menciona según Chiavenato (2019), que la dirección es el grado de administración que se desarrolla a través de la interacción de la directiva con los trabajadores. Y para que este proceso se de en forma eficiente, se necesita de una comunicación apropiada, además, de un liderazgo eficiente y una motivación adecuada (Galarza, et al., 2020); explicando que la gestión administrativa se basa en la comunicación de los trabajadores con la directiva, así como, las estrategias motivacionales que logran un mayor compromiso de ellos; lo que concuerda con el estudio de Silva (2018) cuya finalidad fue conocer el grado de relación que se produce entre la comunicación y el compromiso organizacional, en donde se evidenció que las variables presentan una correlación de 0,448 directa positiva. Es decir, a una mejor comunicación interna organizacional habrá un mejor desarrollo del compromiso organizacional.

Finalmente, se obtuvo que la dimensión control tiene un coeficiente de correlación positiva considerable ( $Rho=0,752$ ), así como una significancia de ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ ), con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú; lo que se asemeja con el estudio de Salazar (2018) en Ecuador, que tuvo como propósito conocer el nivel de la satisfacción laboral y como ello se relaciona con el nivel del compromiso organizacional en el Banco del Instituto Ecuatoriano, que según, su resultado se pudo encontrar que hubo compromiso organizacional en la mayoría de los

trabajadores, por ello, se presenta una relación directa entre dichas variables. Semejante a lo obtenido por Hernández et al. (2018) en México, donde se pudo hallar que el compromiso que se desarrolla en las instituciones es de manera regular con una tendencia a un nivel alto, siendo importante mejorar este elemento para incrementar el nivel de compromiso dentro de las instituciones, con un adecuado control; según Chiavenato (2019) control es el desarrollo de acciones que se encargan de verificar si los procesos se están desarrollando como deberían y si se están consiguiendo los objetivos planteados, de ahí que el control posee como propósito verificar y supervisar si se están ejecutando los procesos de acuerdo a lo establecido en la planificación y diseñado en la organización en los plazos establecidos.

Comprendiendo que los elementos en la gestión administrativa se desarrollan en su mayoría de forma regular, es necesario adoptar medidas para mejorarla y poder obtener un mayor compromiso organizacional, lo cual, es esencial más aun en una institución del Estado como lo es la Policía Nacional del Perú; asimismo, el compromiso con la organización policial es una actitud que los efectivos policiales deben ponerlo de manifiesto para lograr los objetivos de la entidad. Asimismo, como antecedentes del compromiso destacan las influencias positivas de las características laborales internas (en términos de tareas y autonomía) y características externas (apoyo sociolaboral, seguridad y promoción) y entre los nuevos integrantes, la influencia de estos aspectos en el compromiso depende de la etapa de su proceso de socialización.

Pero, todo ello debe ir acompañado de una adecuada gestión administrativa que le brinde los recursos necesarios para que puedan ejercer sus funciones con la mayor eficiencia y transparencia posible. De igual manera, en la actualidad es importante el compromiso organizacional de los trabajadores con mayor énfasis en el ámbito estatal donde las instituciones se mueven con los fondos de la población por lo cual siempre están bajo la percepción de ellos, y deben presentar proceso desarrollados con los más altos estándares; con lo cual no solo el trabajador se sentirá identificado, sino que, el servicio que brinde será aún mejor.

Hay que mencionar, además, que el estudio busco conocer como la gestión administrativa se relacionaba con el compromiso organizacional; que tanto, un proceso como que se encarga de administrar la información, documentación y el manejo óptimo de los recursos dentro de la empresa (Caldas et al., 2017); puede repercutir en el nivel del compromiso organizacional que es el nivel en el cual los trabajadores se consideran identificados con su organización (Chancahuaña, 2018). Donde se ha podido observar, que efectivamente hay una relación considerable entre ellas es decir a una mejor gestión administrativa y de sus componentes habrá un mejor compromiso organizacional, también se observó que las mayores deficiencias estuvieron en la planificación donde es el aspecto a mejorar, pero también se encontró que la dirección de la gestión administrativa es el punto mejor calificado. Lo cual es esencial para poder cumplir con los objetivos institucionales más aun tratándose de una institución prestigiosa como es la Policía Nacional de Perú, donde la gestión administrativa debe reflejar transparencia, solidez, continuidad y efectividad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La gestión administrativa tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho= 0,795$ ) y significativa de ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021, además los resultados descriptivos señalan que la gestión administrativa en su mayor parte representada por el 48,2% perciben que fue de nivel regular y el 36,1% lo consideró eficiente asimismo resultado que en el compromiso organizacional el 53,0% tiene un nivel regular y un 34,9% un nivel óptimo; resaltando que ambas variables requieren de un mayor fortalecimiento.

**Segunda:** La dimensión planificación tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho= 0,703$ ) y significativa con ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021. De la misma manera, resulta que en esta dimensión predomina el nivel regular con un 48,2%, seguido del 32,5% de nivel eficiente.

**Tercera:** La dimensión organización tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho= 0,771$ ) y significativa con ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021. De igual manera, se encontró que el 44,6% de su nivel regular predomina ante un 37.3% de su nivel eficiente.

**Cuarta:** La dimensión dirección tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho= 0,765$ ) y significativa con ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021. Por lo mismo, esta dimensión se presenta en un nivel regular predominante con un 42,2% y un 41,0% como resultado eficiente.

**Quinta:** La dimensión control tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho=0,752$ ) y significativa con ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ ) con el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú. Se debe agregar también, que en la dimensión control predomina el nivel regular con un 47,0% y un nivel eficiente con un 38,6%.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Buscando obtener una mejor gestión administrativa y un compromiso organizacional, la directiva de la entidad requiera a los encargados de la junta de cambios anuales la designación de personal que cuente con el perfil para llevar a cabo la función de la planificación, además de una permanente capacitación, enfocándose principalmente en planeamiento estratégico, esta estrategia implicaría una mayor participación e identificación del trabajador con su institución comprometiéndolos al cumplimiento de los objetivos trazados.

**Segunda:** Se recomienda que la directiva como parte de las acciones de organización debe asignar al personal idóneo que cumpla con el perfil establecido, además, de otorgar los recursos materiales suficientes para el desempeño de las funciones en las diferentes divisiones de la entidad, ello devendrá en lograr que los efectivos policiales estén más comprometidos con el adecuado cumplimiento de la función administrativa encomendada.

**Tercera:** Los directivos deben ejercer un liderazgo adecuado, además, desarrollar estrategias de trabajo en equipo, motivación, y establecer adecuados canales de comunicación, que en suma generaran armonía y compromiso de los integrantes con la institución; asimismo se debe implementar un proceso de supervisión a través de monitoreo y seguimiento a las políticas institucionales, y el establecimiento de acciones correctivas para las deficiencias en los procesos o conductas no adecuadas en el personal, así como promover la participación de sus integrantes, para dar aportes y lograr mejoras.

**Cuarta:** A los investigadores seguir escudriñando sobre la gestión administrativa y cómo este repercute en el compromiso organizacional dentro de una institución, enfocándose en estudios comparativos que permitan desarrollar estándares en el manejo de estos elementos dentro del ámbito estatal. Y a los estudiantes profundizar los estudios sobre otros elementos que estarían afectando el compromiso organizacional dentro de una institución, puesto que es un elemento esencial, ya que, un trabajador comprometido con su organización genera una mayor productividad.

## REFERENCIAS

- Ahad, R.; Mustafa, M.; Mohamad, S.; Abdullah, N. & Nordin, M. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Al-Jabari, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal* 11(1), 78-119. [https://www.researchgate.net/publication/331635975\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Conceptual\\_and\\_Empirical\\_Literature\\_and\\_a\\_Research\\_Agenda](https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda)
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. & Meyer, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1). 61-69. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18 (399). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Caldas, M.; Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Gestión administrativa* (Empresa e iniciativa emprendedora). *Editex* 1era edición. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-ukpDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA239&dq=gesti%C3%B3n+administrativa+>

- &ots=QhRRvT4y8N&sig=JgXa8VwbfkNmpFycjlylRgTbhGg#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false
- Cepal, (2021). *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA*. Publicación de las Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46802-primeras-lecciones-desafios-la-pandemia-covid-19-paises-sica>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10 ed.). McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Colegio de Sociólogos Perú. (2020). *El coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura*. <https://colegiodesociologosperu.org.pe/libro-coronavirus-impacto-la-sociedad-actual-futura/>
- Crespo, P. (2019). La empresa; una visión desde la teoría general de sistemas. *Revista Coloquio - Reflexiones desde la Academia*, 66(1). <http://50.uazuay.edu.ec/index.php/coloquio/article/view/431/636>
- Ćulibrk, J.; Delić, M.; Mitrović, S. & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front. Psychol.* 1(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. (14 ed.). Pearson Educación de México. <https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business Management, and*

- Accounting* 1(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/74/71>
- Eliyana, A. & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. 25(3) 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ferreira, E. & Erasmus, A. (2009). *Administrative Management* (2 ed.). Luta Company Ltd. [https://books.google.com.pe/books?id=4R3qX73wfFsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4R3qX73wfFsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Fierro, E.; Martínez, M.; Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Organizaciones del Sector público del Estado de México. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- Galarza, M.; Cruz, I.; Castro, E. y Marcial, C. (2020). Gestión administrativa y competitividad de las microempresas durante y después del covid-19. *Universidad y Sociedad* 12(1), 100-105. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1100615>
- 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 Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609/1616>
- Ha, K. (2020). Suggested administrative management on green purchasing behaviour in Vietnam/Gestión administrativa sugerida sobre el comportamiento de compras ecológicas en Vietnam. *International Journal of Green Economics* 14(2). <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJGE.2020.109732>
- Hariawan, F. (2017). Organization structure development based on company business process. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 2(3). <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/8287>

- Hernández, B.; Ruiz, A. y Ramírez, V. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. RIDE. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed., Vol. 1). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6 ed.). Mc Graw-Hill Interamericana.
- International Budget. (2020). *Rol de los Poderes Legislativos en la asignación y control presupuestario en el marco de la pandemia de COVID-19: ejemplos de América Latina*. <https://internationalbudget.org/2020/06/rolde-los-poderes-legislativos-en-la-asignacion-y-control-presupuestario-en-elmarco-de-la-pandemia-de-covid-19-ejemplos-de-america-latina/>
- Keskes, I.; Sallan, J.; Simo, P. & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member Exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271-284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. (8 ed.). McGrawhill/Interamericana Editores S.A.
- Labrague, L.; McEnroe, D.; Tsaras, K. & Cruz, J. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*. 5(4). 403-408, <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4 ed.). Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27068>
- Manuhutu, M., Uktolseja, L., Sitaniapessy, S., Maradesa, C., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong.

- IJISTECH (International Journal of Information System & Technology)*, 5(2), 136-142. <http://ijistech.org/ijistech/index.php/ijistech/article/view/124>
- Massoudi, A.; Jameel, A. & Ahmad, A. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3639498](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3639498)
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. *Rev. Dominio de las Ciencias* 3(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, W.; García, T.; Chávez, D. y Barreiro, I. (2017). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4) 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Decreto Ley N° 19846*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivosdescarga/Anexo\\_DS293\\_2016EF.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivosdescarga/Anexo_DS293_2016EF.pdf)
- Mohamad, B.; MohdNorazmi, N. & Badaruddin, I. (2021). Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(9), 5023-5029. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>
- Muhammad, F.; Chong, Y. & Shaheen, M. (2016). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. 1(1). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-12-2016-0026/full/html>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro.* 10(20). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext)
- Peña, M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.

- 9(5). <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pérez, R. (2012). La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos. Venezuela: CONHISREMI, *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*. 8(1). [https://www.academia.edu/6880472/La\\_optimizaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_finanzas\\_corporativas\\_factor\\_relevante\\_en\\_los\\_resultados\\_econ%C3%B3micos](https://www.academia.edu/6880472/La_optimizaci%C3%B3n_de_las_finanzas_corporativas_factor_relevante_en_los_resultados_econ%C3%B3micos)
- Presidencia del Consejo de Ministro. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- Quintanilla, D. y Díaz, M. (2019). Una revisión conceptual y de aplicación de la contabilidad de gestión en el sector público. *Contaduría Universidad De Antioquia*, (74), 35–57. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n74a02>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, 4(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Romero, M. (2018). *Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14391>
- Rosas, C.; Flores E. (2018). Sistema de control de tesis para mejorar la gestión administrativa de la escuela de posgrado en universidad privada de Chiclayo. *Rev. Tzhoecoen* 10(3). <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/864>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Seok, D.; Joo, S. & Kyoo, B. (2017). Transformational Leadership and Organizational Commitment in Teams: The Mediating Roles of Shared Vision and Team-Goal Commitment. *International Society for Performance Improvement*. 30(2). <https://www.researchgate.net/profile/Seog->

- Hwang/publication/312906561\_Transformational\_Leadership\_and\_Organizational\_Commitment\_in\_Teams\_The\_Mediating\_Roles\_of\_Shared\_Vision\_and\_Team-Goal\_Commitment/links/59e8aa09a6fdccfe7f8ea4b7/Transformational-Leadership-and-Organizational-Commitment-in-Teams-The-Mediating-Roles-of-Shared-Vision-and-Team-Goal-Commitment.pdf
- Silva, H. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Rev. Guacamaya* 5(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/212/2121146010/2121146010.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Editorial San Marcos.
- Wen, L. & Hsin, C. (2021). Enhancing marine administrative management based on human factor through safety criterio. *Journal of Marine Science and Technology*: 29(3). <https://jmstt.ntou.edu.tw/journal/vol29/iss3/>
- Yi, L. (2019). The Challenges, Opportunities and Development Strategies of Administrative Management in the Internet Environment. *Journal. Advances in Social Sciences*. 8(3), 376-379. [https://pdf.hanspub.org/ASS20190300000\\_40934702.pdf](https://pdf.hanspub.org/ASS20190300000_40934702.pdf)
- Zeki, S.; Ince, H.; Turkcan, H. & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*. 158(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919313006>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>	Caldas et al. (2017), se encarga de que los procesos y documentación administrativa dentro de la empresa u organización se den de una forma eficiente y eficaz, con la finalidad de conseguir los objetivos además de minimizar costos y dar seguridad a los procesos	El manejo adecuado de los recursos administrativos, el cual será medido a través de un cuestionario de 25 ítems.	Planificación	Planificación estratégica Articulación con objetivos	Ordinal
			Organización	División organizacional Estándares establecidos Recursos	
			Dirección	Delegación de autoridad. Responsabilidad Liderazgo Motivación Comunicación	
			Control	Seguimiento Acciones correctivas Retroalimentación	
<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>	Es el nivel en el cual el colaborador se siente identificado con los objetivos de la entidad y se concibe parte de ella, de los procesos importantes y del éxito que se obtenga, donde resalta su vínculo de continuar asociado a la organización (Chancahuaña, 2018).	Es el nivel en que un colaborador se siente identificado con su organización, el cual será medido a través de un cuestionario de 25 ítems.	Compromiso Afectivo	Vínculo emocional. Percepción de satisfacción de las necesidades Sentido de pertenencia con la institución	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales Evaluación de permanencia	
			Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución. Apoyo especial	

## Anexo 02: Matriz de consistencia

Título de investigación: Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú – 2021				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> (1) ¿Qué relación existe entre planificación y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021?; (2) ¿Qué relación existe entre organización y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021?; (3) ¿Qué relación existe entre dirección y el compromiso organizacional en el personal de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> (1) Establecer la relación entre planificación y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021; (2) Establecer la relación entre organización y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021; (3) Establecer la relación entre dirección y el compromiso organizacional en el personal de</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> (1) Existe relación directa y significativa entre planificación y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021. (2) Existe relación directa y significativa entre organización y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021, (3) Existe relación directa y significativa entre dirección y el compromiso organizacional en</p>	<p><b>Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones</b> Planificación Organización Dirección Control</p> <p><b>Variable 2: Compromiso organizacional Dimensiones</b> Compromiso Afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo</p>	<p><b>Tipo:</b> básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 105 efectivos policiales</p> <p><b>Muestra:</b> 83 efectivos policiales</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p>la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021?;</p> <p>(4) ¿Qué relación existe control y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p>	<p>la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021;</p> <p>(4) Establecer la relación entre control y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.</p>	<p>el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.</p> <p>(4) Existe relación directa y significativa entre control y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021</p>		
--	---	--	--	--

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de la Variable 1

#### Objetivo:

Estimado participante, este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene por finalidad medir la gestión administrativa llevada a cabo en la sub comandancia general PNP

#### Instrucciones:

Tu respuesta es sumamente importante, por ello debes leerlo en forma detenida y, luego marcar con (X) una de las alternativas, la información recaba es confidencial.

Tiempo de servicios en la PNP (años):

1-10 ( )    11-20 ( )    21-30 ( )    31-40 ( )

#### Tiempo de permanencia en la sub comandancia general de la PNP (años)

Menor a 1 ( )    2 ( )    Mayor a 3 ( )

Sexo:                    F ( )                    M ( )

#### Variable 1 Gestión administrativa

Nº	Ítems	Siempre	Casi	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>						
1	Los directivos planifican adecuadamente las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos institucionales.					
2	Se cumple con las actividades diseñadas en la planificación estratégica de la sub comandancia general de la PNP.					
3	Las actividades planeadas, en su división, se articulan con los objetivos estratégicos institucionales.					
4	Los indicadores establecidos miden adecuadamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos debidamente articulados.					
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>						
5	En la sub comandancia general de la PNP existe un organigrama estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.					
6	Los directivos han dado a conocer a los efectivos policiales las líneas de división o jerarquización organizacional.					
7	Para el cumplimiento y desarrollo de las actividades, se promueve el trabajo en equipo con todas las unidades comprometidas.					

8	Los directivos evalúan el cumplimiento de las funciones de cada efectivo policial de conformidad a los criterios de evaluación establecidos.					
9	El personal asignado a las diferentes áreas son suficientes y adecuados para desarrollar todas las funciones que le competen a la organización.					
10	El equipo y material asignado a las diferentes áreas son suficientes, adecuados y oportunos para el desarrollo de sus funciones.					
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>						
11	La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva.					
12	El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales.					
13	Los encargados del planeamiento asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la alta directiva y unidades responsables del seguimiento.					
14	Los directivos de la sub comandancia general de la PNP poseen cualidades de liderazgo.					
15	El liderazgo que ejercen los directivos que conforman la sub comandancia general de la PNP apoya al logro de los objetivos institucionales.					
16	El equipo directivo promueve la motivación en los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.					
17	Los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP se sienten motivados para el cumplimiento de sus funciones.					
18	Existe comunicación entre el equipo directivo y los subordinados de la sub comandancia general de la PNP.					
19	Los directivos a través del dialogo motivacional logran que el personal se identifique con los objetivos de la sub comandancia general de la PNP.					
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>						
20	Los directivos formulan estrategias de seguimiento y monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los objetivos que se plantean.					
21	Se monitorea y evalúa constantemente el desempeño del personal de la sub comandancia general de la PNP.					
22	Ante las deficiencias encontradas, los directivos aplican acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.					
23	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.					
24	Se efectúa la retroalimentación al personal por parte de los directivos.					
25	Se asignan metas para un mejor desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación al personal.					

---

### Ficha técnica de variable gestión administrativa

---

**Nombre** : Cuestionario de gestión administrativa  
**Autor** : Adaptado de (Chancahuaña, 2018)  
**Procedencia** : Perú  
**Objetivo** : Medir el nivel de la gestión administrativa  
**Dato demográfico** : Personal Policial  
**Administración** : Individual, colectivo  
**Duración** : Aproximadamente de 20 minutos.  
**Estructura** : La encuesta consta de 25 ítems.

#### Nivel de escala calificación:

Siempre (5)  
Casi siempre (4)  
A veces (3)  
Casi nunca (2)  
Nunca (1)

---

#### Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Eficiente
<b>Gestión administrativa</b>	(25-57)	(58-91)	(92-125)
Planificación	(4-8)	(9-14)	(15-20)
Organización	(6-13)	(14-21)	(22-30)
Dirección	(9-20)	(21-32)	(33-45)
Control	(6-13)	(14-21)	(22-30)

## Cuestionario de la Variable 2

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Objetivo:

Estimado participante, este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene por finalidad medir el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general PNP

#### Instrucciones:

Tu respuesta es sumamente importante, por ello debes leerlo en forma detenida y, luego marcar con (X) una de las alternativas, la información recaba es confidencial.

#### Tiempo de servicios en la PNP (años):

1-10 ( )    11-20 ( )    21-30 ( )    31-40 ( )

#### Tiempo de permanencia en la sub comandancia general de la PNP (años)

Menor a 1 ( )    2 ( )    Mayor a 3 ( )

Sexo:                    F ( )                    M ( )

### Variable 2: Compromiso organizacional

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta sub comandancia general de la PNP, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.					
2	Siento apego emocional por esta sub comandancia general de la PNP, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.					
3	Me he integrado plenamente con la sub comandancia general de la PNP, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.					
4	Estoy convencido que en la sub comandancia general de la PNP satisfago mis necesidades profesionales y personales.					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la sub comandancia general de la PNP.					
6	Estoy convencido que la sub comandancia general de la PNP satisface plenamente mis necesidades como miembro de ella.					
7	Me siento satisfecho de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque cubre mis necesidades y demandas laborales.					
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque considero que es mi segundo hogar.					
9	La Sub comandancia general de la PNP tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.					

10	Me siento comprometido con la sub comandancia general de la PNP porque me permite realizarme como profesional.					
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación</b>						
11	Aceptaría una reasignación interna con el fin de seguir laborando en la sub comandancia general de la PNP.					
12	Sería difícil de asimilar dejar esta sub comandancia general de la PNP, inclusive si lo decidiera.					
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel de la sub comandancia general de la PNP así como fuera de ella.					
14	Poseo capacidades y aptitudes para desempeñar en otra unidad policial; sin embargo no lo solicito porque quiero dar más por la sub comandancia general de la PNP.					
15	Si no estuviera comprometido con la sub comandancia general de la PNP, podría haber considerado solicitar una reasignación a otra unidad policial.					
16	Actualmente pertenecer a la sub comandancia general de la PNP, es una cuestión más de necesidad que de deseo.					
17	Si dejara de trabajar en la sub comandancia general de la PNP muchos de mis proyectos se verían interrumpidas.					
18	En esta sub comandancia general de la PNP tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.					
<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso normativo</b>						
19	Existen condiciones que estrechan fuertemente mi relación laboral con la sub comandancia general de la PNP.					
20	Me siento satisfecho con las condiciones laborales que se me brinda, soy leal a la sub comandancia general de la PNP.					
21	Aunque tenga otros proyectos laborales, siento que no es correcto renunciar en este momento a la sub comandancia general de la PNP.					
22	Esta sub comandancia general de la PNP merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.					
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la sub comandancia general de la PNP en estos momentos.					
24	La sub comandancia general de la PNP me brinda apoyo tanto en el ámbito personal como profesional, para un mayor crecimiento y fidelización.					
25	Me identifico con los objetivos, metas y valores de la sub comandancia general de la PNP.					

---

### Ficha técnica de variable compromiso organizacional

---

**Nombre** : Cuestionario del compromiso organizacional

**Autor** : Adaptado de (Céspedes, 2018)

**Procedencia** : Perú

**Objetivo** : Medir el nivel del compromiso organizacional

**Dato demográfico** : Personal Policial

**Administración** : Individual, colectivo

**Duración** : Aproximadamente de 20 minutos.

**Estructura** : La encuesta consta de 25 ítems.

#### Nivel de escala calificación:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

---

#### Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Optimo
<b>Compromiso organizacional</b>	(25-57)	(58-91)	(92-125)
Compromiso afectivo	(10-22)	(23-36)	(37-50)
Compromiso de continuidad	(8-18)	(19-29)	(30-40)
Compromiso normativo	(7-15)	(16-25)	(26-35)

#### Anexo 04: Calculo de tamaño de muestra

**Donde:**

N : Población (105)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

**Sustituyendo:**

$$n = \frac{105 \times 1,96^2 (0,5 \times 0,5)}{(105 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^2 (0,5 \times 0,5)}$$

**n = 83 efectivos policiales**

## Anexo 05: Instrumentos de Validación



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa 1

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>								
1	Los directivos planifican adecuadamente las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Se cumple con las actividades diseñadas en la planificación estratégica de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
3	Las actividades planeadas, en su división, se articulan con los objetivos estratégicos institucionales.	X		X		X		
4	Los indicadores establecidos miden adecuadamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos debidamente articulados.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Organización</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la sub comandancia general de la PNP existe un organigrama estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	X		X		X		
6	Los directivos han dado a conocer a los efectivos policiales las líneas de división o jerarquización organizacional.	X		X		X		
7	Para el cumplimiento y desarrollo de las actividades, se promueve el trabajo en equipo con todas las unidades comprometidas.	X		X		X		
8	Los directivos evalúan el cumplimiento de las funciones de cada efectivo policial de conformidad a los criterios de evaluación establecidos.	X		X		X		
9	El personal asignado a las diferentes áreas son suficientes y adecuados para desarrollar todas las funciones que le competen a la organización.	X		X		X		
10	El equipo y material asignado a las diferentes áreas son suficientes, adecuados y oportunos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Dirección</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	X		X		X		
12	El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales.	X		X		X		
13	Los encargados del planeamiento asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la alta directiva y unidades responsables del seguimiento.	X		X		X		
14	Los directivos de la sub comandancia general de la PNP poseen cualidades de liderazgo.	X		X		X		
15	El liderazgo que ejercen los directivos que conforman la sub comandancia general de la PNP apoya al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la motivación en los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
17	Los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP se sienten motivados para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
18	Existe comunicación entre el equipo directivo y los subordinados de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
19	Los directivos a través del dialogo motivacional logran que el personal se identifique con los objetivos de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		

Dimensión 4: Control		SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	Los directivos formulan estrategias de seguimiento y monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los objetivos que se plantean.	X		X		X	
21	Se monitorea y evalúa constantemente el desempeño del personal de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Ante las deficiencias encontradas, los directivos aplican acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
23	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.	X		X		X	
24	Se efectúa la retroalimentación al personal por parte de los directivos.	X		X		X	
25	Se asignan metas para un mejor desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación al personal.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si suficiencia de ítems

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto      DNI: 04635825

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

Lima, 18 de octubre de 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión



Firma del experto informante

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional 2

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Dimensión 1: Compromiso Afectivo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta sub comandancia general de la PNP, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	X		X		X		
2	Siento apego emocional por esta sub comandancia general de la PNP, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	X		X		X		
3	Me he integrado plenamente con la sub comandancia general de la PNP, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	X		X		X		
4	Estoy convencido que en la sub comandancia general de la PNP satisfago mis necesidades profesionales y personales.	X		X		X		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
6	Estoy convencido que la sub comandancia general de la PNP satisface plenamente mis necesidades como miembro de ella.	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	X		X		X		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque considero que es mi segundo hogar.	X		X		X		
9	La Sub comandancia general de la PNP tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	X		X		X		
10	Me siento comprometido con la sub comandancia general de la PNP porque me permite realizarme como profesional.	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso de Continuidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Aceptaría una reasignación interna con el fin de seguir laborando en la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
12	Sería difícil de asimilar dejar esta sub comandancia general de la PNP, inclusive si lo decidiera.	X		X		X		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel de la sub comandancia general de la PNP así como fuera de ella.	X		X		X		
14	Poseo capacidades y aptitudes para desempeñar en otra unidad policial; sin embargo no lo solicito porque quiero dar más por la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
15	Si no estuviera comprometido con la sub comandancia general de la PNP, podría haber considerado solicitar una reasignación a otra unidad policial.	X		X		X		
16	Actualmente pertenecer a la sub comandancia general de la PNP, es una cuestión más de necesidad que de deseo.	X		X		X		
17	Si dejara de trabajar en la sub comandancia general de la PNP muchos de mis proyectos se verían interrumpidas.	X		X		X		
18	En esta sub comandancia general de la PNP tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	X		X		X		

Dimensión 3: Compromiso normativo		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Existen condiciones que estrechan fuertemente mi relación laboral con la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
20	Me siento satisfecho con las condiciones laborales que se me brinda, soy leal a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
21	Aunque tenga otros proyectos laborales, siento que no es correcto renunciar en este momento a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Esta sub comandancia general de la PNP merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	X		X		X	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la sub comandancia general de la PNP en estos momentos.	X		X		X	
24	La sub comandancia general de la PNP me brinda apoyo tanto en el ámbito personal como profesional, para un mayor crecimiento y fidelización.	X		X		X	
25	Me identifico con los objetivos, metas y valores de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si suficiencia de ítems

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto    DNI: 04635825

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

Lima, 18 de octubre de 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión



Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa 1**

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>								
1	Los directivos planifican adecuadamente las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Se cumple con las actividades diseñadas en la planificación estratégica de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
3	Las actividades planeadas, en su división, se articulan con los objetivos estratégicos institucionales.	X		X		X		
4	Los indicadores establecidos miden adecuadamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos debidamente articulados.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Organización</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la sub comandancia general de la PNP existe un organigrama estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	X		X		X		
6	Los directivos han dado a conocer a los efectivos policiales las líneas de división o jerarquización organizacional.	X		X		X		
7	Para el cumplimiento y desarrollo de las actividades, se promueve el trabajo en equipo con todas las unidades comprometidas.	X		X		X		
8	Los directivos evalúan el cumplimiento de las funciones de cada efectivo policial de conformidad a los criterios de evaluación establecidos.	X		X		X		
9	El personal asignado a las diferentes áreas son suficientes y adecuados para desarrollar todas las funciones que le competen a la organización.	X		X		X		
10	El equipo y material asignado a las diferentes áreas son suficientes, adecuados y oportunos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	X		X		X		
12	El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales.	X		X		X		
13	Los encargados del planeamiento asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la alta directiva y unidades responsables del seguimiento.	X		X		X		
14	Los directivos de la sub comandancia general de la PNP poseen cualidades de liderazgo.	X		X		X		
15	El liderazgo que ejercen los directivos que conforman la sub comandancia general de la PNP apoya al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la motivación en los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
17	Los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP se sienten motivados para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
18	Existe comunicación entre el equipo directivo y los subordinados de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
19	Los directivos a través del dialogo motivacional logran que el personal se identifique con los objetivos de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		

Dimensión 4: Control		SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	Los directivos formulan estrategias de seguimiento y monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los objetivos que se plantean.	X		X		X	
21	Se monitorea y evalúa constantemente el desempeño del personal de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Ante las deficiencias encontradas, los directivos aplican acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
23	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.	X		X		X	
24	Se efectúa la retroalimentación al personal por parte de los directivos.	X		X		X	
25	Se asignan metas para un mejor desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación al personal.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Tiene suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mgtr. Juana Litz TUPA QUISPE

**DNI:** 23839591

**Especialidad del validador:** Especialista temática

Lima, 30 de octubre de 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión



.....  
Mg. Juana Litz Tupa Quispe

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional 2

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Compromiso Afectivo</b>								
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta sub comandancia general de la PNP, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	X		X		X		
2	Siento apego emocional por esta sub comandancia general de la PNP, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	X		X		X		
3	Me he integrado plenamente con la sub comandancia general de la PNP, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	X		X		X		
4	Estoy convencido que en la sub comandancia general de la PNP satisfago mis necesidades profesionales y personales.	X		X		X		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
6	Estoy convencido que la sub comandancia general de la PNP satisface plenamente mis necesidades como miembro de ella.	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	X		X		X		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque considero que es mi segundo hogar.	X		X		X		
9	La Sub comandancia general de la PNP tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	X		X		X		
10	Me siento comprometido con la sub comandancia general de la PNP porque me permite realizarme como profesional.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Compromiso de Continuidad</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Aceptaría una reasignación interna con el fin de seguir laborando en la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
12	Sería difícil de asimilar dejar esta sub comandancia general de la PNP, inclusive si lo decidiera.	X		X		X		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel de la sub comandancia general de la PNP así como fuera de ella.	X		X		X		
14	Poseo capacidades y aptitudes para desempeñar en otra unidad policial; sin embargo no lo solicito porque quiero dar más por la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
15	Si no estuviera comprometido con la sub comandancia general de la PNP, podría haber considerado solicitar una reasignación a otra unidad policial.	X		X		X		
16	Actualmente pertenecer a la sub comandancia general de la PNP, es una cuestión más de necesidad que de deseo.	X		X		X		
17	Si dejara de trabajar en la sub comandancia general de la PNP muchos de mis proyectos se verían interrumpidas.	X		X		X		
18	En esta sub comandancia general de la PNP tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Existen condiciones que estrechan fuertemente mi relación laboral con la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		

20	Me siento satisfecho con las condiciones laborales que se me brinda, soy leal a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
21	Aunque tenga otros proyectos laborales, siento que no es correcto renunciar en este momento a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Esta sub comandancia general de la PNP merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	X		X		X	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la sub comandancia general de la PNP en estos momentos.	X		X		X	
24	La sub comandancia general de la PNP me brinda apoyo tanto en el ámbito personal como profesional, para un mayor crecimiento y fidelización.	X		X		X	
25	Me identifico con los objetivos, metas y valores de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Tiene suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mgtr. Juana Litz TUPA QUISPE

**DNI:** 23839591

**Especialidad del validador:** Especialista temática

**Lima, 30 de octubre de 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión



.....  
Mg. Juana Litz Tupa Quispe

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa 1**

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Planeación</b>								
1	Los directivos planifican adecuadamente las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Se cumple con las actividades diseñadas en la planificación estratégica de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
3	Las actividades planeadas, en su división, se articulan con los objetivos estratégicos institucionales.	X		X		X		
4	Los indicadores establecidos miden adecuadamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos debidamente articulados.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Organización</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la sub comandancia general de la PNP existe un organigrama estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	X		X		X		
6	Los directivos han dado a conocer a los efectivos policiales las líneas de división o jerarquización organizacional.	X		X		X		
7	Para el cumplimiento y desarrollo de las actividades, se promueve el trabajo en equipo con todas las unidades comprometidas.	X		X		X		
8	Los directivos evalúan el cumplimiento de las funciones de cada efectivo policial de conformidad a los criterios de evaluación establecidos.	X		X		X		
9	El personal asignado a las diferentes áreas son suficientes y adecuados para desarrollar todas las funciones que le competen a la organización.	X		X		X		
10	El equipo y material asignado a las diferentes áreas son suficientes, adecuados y oportunos para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	X		X		X		
12	El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales.	X		X		X		
13	Los encargados del planeamiento asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la alta directiva y unidades responsables del seguimiento.	X		X		X		
14	Los directivos de la sub comandancia general de la PNP poseen cualidades de liderazgo.	X		X		X		
15	El liderazgo que ejercen los directivos que conforman la sub comandancia general de la PNP apoya al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la motivación en los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
17	Los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP se sienten motivados para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
18	Existe comunicación entre el equipo directivo y los subordinados de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
19	Los directivos a través del dialogo motivacional logran que el personal se identifique con los objetivos de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		

<b>Dimensión 4: Control</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
20	Los directivos formulan estrategias de seguimiento y monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los objetivos que se plantean.	X		X		X	
21	Se monitorea y evalúa constantemente el desempeño del personal de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Ante las deficiencias encontradas, los directivos aplican acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los efectivos policiales de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
23	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.	X		X		X	
24	Se efectúa la retroalimentación al personal por parte de los directivos.	X		X		X	
25	Se asignan metas para un mejor desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación al personal.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si se encuentra suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Miriam Serezade Hanco Gómez

**DNI:** 40839775

**Especialidad del validador:** Especialista temática

**Lima, 13 de noviembre de 2021**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión.

Firmado digitalmente por HANCCO  
GOMEZ Miriam Serezade FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 16.11.2021 20:03:03 -05:00

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional 2

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Compromiso Afectivo</b>								
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta sub comandancia general de la PNP, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	X		X		X		
2	Siento apego emocional por esta sub comandancia general de la PNP, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	X		X		X		
3	Me he integrado plenamente con la sub comandancia general de la PNP, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	X		X		X		
4	Estoy convencido que en la sub comandancia general de la PNP satisfago mis necesidades profesionales y personales.	X		X		X		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
6	Estoy convencido que la sub comandancia general de la PNP satisface plenamente mis necesidades como miembro de ella.	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	X		X		X		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta sub comandancia general de la PNP porque considero que es mi segundo hogar.	X		X		X		
9	La Sub comandancia general de la PNP tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	X		X		X		
10	Me siento comprometido con la sub comandancia general de la PNP porque me permite realizarme como profesional.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Compromiso de Continuidad</b>								
11	Aceptaría una reasignación interna con el fin de seguir laborando en la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
12	Sería difícil de asimilar dejar esta sub comandancia general de la PNP, inclusive si lo decidiera.	X		X		X		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel de la sub comandancia general de la PNP así como fuera de ella.	X		X		X		
14	Poseo capacidades y aptitudes para desempeñar en otra unidad policial; sin embargo no lo solicito porque quiero dar más por la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		
15	Si no estuviera comprometido con la sub comandancia general de la PNP, podría haber considerado solicitar una reasignación a otra unidad policial.	X		X		X		
16	Actualmente pertenecer a la sub comandancia general de la PNP, es una cuestión más de necesidad que de deseo.	X		X		X		
17	Si dejara de trabajar en la sub comandancia general de la PNP muchos de mis proyectos se verían interrumpidas.	X		X		X		
18	En esta sub comandancia general de la PNP tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>								
19	Existen condiciones que estrechan fuertemente mi relación laboral con la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X		

20	Me siento satisfecho con las condiciones laborales que se me brinda, soy leal a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
21	Aunque tenga otros proyectos laborales, siento que no es correcto renunciar en este momento a la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	
22	Esta sub comandancia general de la PNP merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	X		X		X	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la sub comandancia general de la PNP en estos momentos.	X		X		X	
24	La sub comandancia general de la PNP me brinda apoyo tanto en el ámbito personal como profesional, para un mayor crecimiento y fidelización.	X		X		X	
25	Me identifico con los objetivos, metas y valores de la sub comandancia general de la PNP.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si se encuentra suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Miriam Serezade Hanco Gómez

**DNI:** 40839775

**Especialidad del validador:** Especialista temática

**Lima, 13 de noviembre de 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 a dimensión

Firmado digitalmente por HANCCO  
GOMEZ Miriam Serezade FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 16.11.2021 20:03:03 -05:00

## Anexo 06: Documentos de gestión de la investigación



RJ. N° 3964-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3964-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de noviembre de 2021

#### VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) Carcausto Calla Wilfredo Humberto de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de *MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA*, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

***"Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú - 2021"***

presentado por el (la) estudiante:

***Bach. Érika Mercedes Velásquez Chahuares***

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

#### SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis *Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú - 2021*, presentado por el (la) Bach. Érika Mercedes Velásquez Chahuares, con Código: 7002542246, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.



**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Reforma y modernización del Estado*, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Carcausto Calla Wilfredo Humberto** como asesor metodólogo del proyecto de tesis: *Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú - 2021*.

*Regístrese, comuníquese y archívese.*



*[Handwritten signature]*  
**Ortizero Trinidad Vargas, MBA**  
**Jefe (e)**

**Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte**



PERÚ

Ministerio del  
Interior

Policía Nacional  
del Perú

Sub Comandancia  
General PNP

Oficina de  
Administración

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

## AUTORIZACION

Por especial encargo del Sr. Teniente General PNP Javier Ernesto BUENO VICTORIANO, Sub Comandante General de la Policía Nacional del Perú, el suscrito como Jefe encargado de la Oficina de Administración de la Sub Comandancia General de la Policía Nacional del Perú:

**Autoriza** a la maestrando **Erika Mercedes VELÁSQUEZ CHAHUARES**, con código 7002542246, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, para realizar su trabajo de investigación a fin de proseguir sus estudios profesionales, por lo que se le otorga facilidades para el recojo de información y el desarrollo de su tesis denominada: **"Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Peru-2021"**.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

San Isidro, 15 de noviembre de 2021



OA 208545  
RAUL DAVID DIAZ SALCEDO  
CORONEL PNP  
JEFE (E) OFAD- SCG PNP

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 8 de noviembre de 2021  
Carta P. 1175-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Teniente General PNP  
Javier Santos GALLARDO MENDOZA  
Comandante General de la Policía Nacional del Perú  
Subcomandancia General de la Policía Nacional del Perú

De mi mayor consideración:

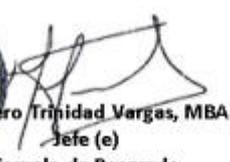
Es grato dirigirme a usted, para presentar a VELASQUEZ CHAHUARES, ERIKA MERCEDES; identificada con DNI N° 01345363 y con código de matrícula N° 7002542246; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de la subcomandancia general de Policía Nacional del Perú 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador VELASQUEZ CHAHUARES, ERIKA MERCEDES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Osmery Trinidad Vargas, MBA  
Jefe (e)  
Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

## Anexo 07: Base de Datos

### BASE DE DATOS PILOTO

#### Gestión administrativa

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1
3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1
4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3
5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
6	4	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2
7	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
8	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
9	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
10	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
12	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1
13	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1
14	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1
15	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3
16	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
17	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1
18	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1
19	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3



1 : Item01 2 Visible: 25 de 25 variables

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var	
1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2			
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1			
3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1				
4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3				
5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3				
6	4	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2				
7	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2				
8	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1				
9	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2				
10	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1				
11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1				
12	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1				
13	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1				
14	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1					
15	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3				
16	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3				
17	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1				
18	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1				
19	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3				
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3				
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													
29																													
30																													
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													
36																													
37																													

## Gestión administrativa

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	25

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	52,60	118,253	,191	,885
Item02	52,75	119,566	,295	,881
Item03	52,35	108,555	,807	,868
Item04	52,45	112,261	,652	,873
Item05	52,85	113,187	,648	,873
Item06	52,30	108,537	,806	,868
Item07	52,65	111,818	,765	,871
Item08	52,95	123,103	-,021	,885
Item09	53,00	115,053	,379	,879
Item10	52,95	122,261	,005	,889
Item11	52,40	113,832	,220	,891
Item12	52,70	113,063	,391	,879
Item13	52,15	105,187	,682	,870
Item14	52,65	117,397	,192	,886
Item15	52,15	107,503	,555	,874
Item16	52,40	110,674	,749	,870
Item17	52,60	118,253	,191	,885
Item18	52,75	119,566	,295	,881
Item19	52,35	108,555	,807	,868
Item20	52,45	112,261	,652	,873
Item21	52,85	113,187	,648	,873
Item22	52,30	108,537	,806	,868
Item23	52,65	111,818	,765	,871
Item24	52,95	123,103	-,021	,885
Item25	53,00	115,053	,379	,879

## Compromiso organizacional

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
4	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3
5	2	2	3	5	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	3	2	2	4	3
6	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2
7	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	2	1	1	1	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	5
11	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2
12	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
13	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
14	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
15	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3
16	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3
17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
18	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
19	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
20	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3



24: Item06

Visible: 25 de 25 variables

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var
1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2			
2	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	2			
3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3			
4	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3			
5	2	2	3	5	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	3	2	2	4	3			
6	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2			
7	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2			
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1			
9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2			
10	2	1	1	1	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	5			
11	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2			
12	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2			
13	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1			
14	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3			
15	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3			
16	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3				
17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2			
18	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3			
19	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3			
20	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3			
21																												
22																												
23																												
24																												
25																												
26																												
27																												
28																												
29																												
30																												
31																												
32																												
33																												
34																												
35																												
36																												
37																												

## Compromiso organizacional

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	25

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	56,20	65,958	,303	,806
Item02	56,25	68,513	,135	,811
Item03	56,15	57,187	,757	,780
Item04	55,65	62,239	,454	,799
Item05	55,90	64,832	,562	,799
Item06	56,15	68,871	,065	,814
Item07	55,95	69,945	-,073	,828
Item08	56,10	61,253	,581	,793
Item09	55,85	68,029	,061	,819
Item10	55,85	63,818	,493	,799
Item11	55,90	64,832	,562	,799
Item12	56,05	67,418	,146	,813
Item13	56,15	61,924	,541	,795
Item14	56,20	60,379	,687	,788
Item15	55,90	64,832	,562	,799
Item16	56,00	66,842	,221	,809
Item17	55,85	69,818	-,060	,824
Item18	56,50	61,105	,573	,793
Item19	56,15	57,187	,757	,780
Item20	55,65	62,239	,454	,799
Item21	55,90	64,832	,562	,799
Item22	56,15	68,871	,065	,814
Item23	55,95	69,945	-,073	,828
Item24	56,10	61,253	,581	,793
Item25	55,90	66,726	,136	,816

## Base de datos general

### Gestión administrativa

\*Data\_var1 (6).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var	
1	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4				
2	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5				
3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3				
4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4				
5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5				
6	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5				
7	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4				
8	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3				
9	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3				
10	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	6	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4			
11	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3				
12	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3				
13	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	4				
14	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5				
15	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4				
16	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4				
17	3	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4				
18	5	3	3	3	6	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3				
19	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5				
20	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3				
21	1	5	2	1	4	1	3	3	5	5	2	5	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2				
22	1	2	4	1	3	3	2	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2				
23	2	5	3	2	2	3	4	1	1	5	2	2	4	2	3	5	2	4	5	2	2	2	3	3	3				
24	5	3	5	2	3	2	1	3	3	5	5	4	4	2	3	2	5	1	1	2	5	5	3	5	2				
25	4	5	5	5	5	2	3	3	1	1	3	1	2	3	4	4	3	3	5	1	1	4	3	4	4				
26	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	1	5	3	1	3	2	3	1	4				
27	1	4	3	2	5	1	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	1	1	1	2	3	1	1	1				
28	5	3	4	5	3	1	4	2	5	4	1	1	3	3	4	1	5	4	3	1	2	1	3	4	2				
29	1	1	5	2	4	2	4	5	3	4	1	1	1	4	3	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1				
30	4	3	4	1	4	5	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	5	4	4	4	2	5	3	2	1				
31	3	2	4	1	4	2	1	1	3	5	2	2	3	1	4	2	5	5	2	3	5	3	2	3	4				
32	3	3	4	4	2	1	3	5	1	1	2	3	3	3	4	2	2	1	3	5	1	4	3	1					
33	2	3	5	2	2	3	1	2	2	2	5	5	3	4	4	5	5	2	2	4	2	5	1	3	4				
34	2	2	5	2	5	3	5	1	4	4	3	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	1	2	4				
35	2	1	3	4	3	2	5	2	2	2	4	2	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	1	4	5				
36	1	5	3	2	5	3	5	1	1	5	4	2	3	4	4	4	3	4	1	5	3	5	1	5	3				
37	3	5	2	1	2	1	5	2	1	4	3	5	1	2	1	4	3	1	4	3	1	4	1	3	5				

Activar Windows  
Vé a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

\*Data\_var1 (6).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var
37	3	5	2	1	2	1	5	2	1	4	3	5	1	2	1	4	3	1	4	3	1	4	1	3	5			
38	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	5	1	1	5	1	5	3	2	2	4	1	2	1	4			
39	2	1	5	3	1	2	3	1	2	1	3	5	4	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	2	1			
40	3	1	4	2	5	4	1	3	3	2	2	1	3	5	3	4	2	3	5	1	2	4	3	3	4			
41	2	5	2	1	1	5	5	4	2	3	2	2	3	5	5	3	2	1	2	4	4	1	4	1	2			
42	4	1	1	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	1	2	4	3	1	5	4	1	5	3			
43	2	5	4	2	5	1	3	2	5	1	1	5	1	3	2	2	5	5	1	1	3	2	2	5	2			
44	1	2	2	1	3	5	3	2	4	4	1	1	3	5	1	3	2	3	1	4	1	5	4	1	4			
45	1	1	2	4	2	5	4	5	3	4	4	2	3	1	4	2	3	5	2	5	3	2	1	5	2			
46	5	4	4	3	1	5	1	1	1	1	4	3	5	3	5	5	2	3	2	3	1	5	3	2	3			
47	1	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	2	5	3	1	2	5	1	2	3	5	2	5	3	4			
48	1	5	5	1	3	5	5	4	2	5	1	1	1	1	5	2	1	5	5	2	4	2	5	2	3			
49	2	2	2	4	1	5	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	4	5	4	4	1	5	5	3				
50	3	4	1	3	2	1	4	4	3	1	5	3	3	1	1	3	5	5	5	1	4	1	2	1	4			
51	4	5	2	5	3	3	1	5	1	2	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	5	2	3	2			
52	4	1	3	1	1	4	5	1	1	3	2	3	5	5	2	3	4	4	4	4	5	1	3	1	5			
53	3	5	2	5	2	2	1	3	2	2	2	5	1	2	5	3	1	1	2	5	2	2	4	2	1			
54	3	4	4	5	2	4	4	5	1	5	3	4	4	2	1	4	1	5	2	4	5	5	2	2	4			
55	5	3	5	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	1	3	4	5	1	4	5			
56	4	1	2	4	1	2	2	2	5	4	5	4	1	2	1	1	3	4	1	3	2	4	2	1	2			
57	2	1	1	5	2	1	2	5	2	5	5	4	5	3	1	5	1	2	2	1	1	2	5	2	1			
58	3	2	5	3	3	2	4	5	4	2	4	3	1	4	2	1	2	5	1	3	3	5	4	1	5			
59	4	5	2	5	2	4	1	1	3	5	2	4	3	5	4	1	5	5	5	3	5	4	4	5	1			
60	1	4	3	3	5	5	3	1	5	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2			
61	2	2	3	5	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	3	4	3	4	2	5	2	3	2			
62	3	4	4	2	3	3	1	3	3	2	4	2	4	3	1	4	5	3	5	1	1	1	2	4	4			
63	5	4	3	1	5	1	1	3	2	3	3	1	5	2	2	2	1	4	3	1	2	3	3	3	1			
64	3	5	1	1	5	1	1	3	5	4	5	1	3	4	5	1	1	3	5	5	3	3	4	5	5			
65	1	5	4	2	5	1	1	4	4	1	4	3	2	1	4	5	4	4	1	3	1	3	2	5	1			
66	1	3	3	3	1	3	5	5	5	5	4	2	4	5	2	4	1	3	2	5	2	3	4	4	4			
67	3	3	3	4	1	2	3	3	3	1	1	1	4	1	3	5	4	1	5	2	1	2	3	5	3			
68	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	4	3	4	4	2	5	5	2	1	2	1			
69	2	1	3	5	2	3	2	1	3	3	4	1	5	4	3	1	3	3	2	5	5	2	3	5	1			
70	4	5	3	3	5	3	5	1	1	3	2	5	1	1	5	4	5	1	1	5	3	4	3	5	5			
71	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2			
72	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2			
73	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3			

1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

\*Data\_var1 (6).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var
73	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3			
74	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2			
75	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2			
76	3	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2			
77	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1			
78	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	1			
79	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1			
80	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3			
81	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3			
82	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2			
83	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1			
84																												
85																												
86																												
87																												
88																												
89																												
90																												
91																												
92																												
93																												
94																												
95																												
96																												
97																												
98																												
99																												
100																												
101																												
102																												
103																												
104																												
105																												
106																												
107																												
108																												
109																												

Activar Windows  
Vé a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Compromiso organizacional

\*Data\_var2 (5).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var
1	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4		
2	5	3	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4		
3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5			
4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3			
5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3			
6	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5			
7	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5			
8	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4			
9	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3			
10	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3			
11	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5			
12	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4			
13	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3			
14	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4			
15	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3			
16	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	4			
17	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5			
18	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3			
19	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4			
20	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4			
21	4	4	1	1	3	3	5	5	5	3	2	5	3	3	5	5	3	4	2	2	1	3	3	2	2			
22	5	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	5	5	4	3	2	1	5	2	4	3	1	5	2	2			
23	1	4	4	5	5	4	1	2	5	4	2	2	3	4	2	4	1	4	5	5	5	1	2	1	3			
24	1	5	4	1	2	4	3	2	1	4	1	4	3	5	5	2	2	5	4	3	3	3	2	3	5			
25	3	2	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	5	5	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	5			
26	4	5	5	3	1	3	4	5	2	1	2	2	1	5	3	3	3	2	3	1	5	3	5	5	3			
27	3	4	5	5	5	2	5	3	2	3	2	3	2	2	1	5	2	4	4	5	3	4	5	3	2			
28	1	3	1	1	5	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	5	1	5	5	3	3	1	1			
29	1	5	4	3	5	5	2	5	2	5	3	4	1	4	2	1	5	2	4	1	4	1	2	3	3			
30	2	1	5	2	5	4	2	1	1	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	2	2	3	1	3			
31	4	5	5	5	2	1	4	1	2	4	2	3	5	4	3	4	3	5	5	1	2	1	5	2	2			
32	2	3	2	5	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	2	3	4	1	5	5	1	4	2	5	3			
33	4	4	3	2	2	2	1	4	2	1	2	4	2	1	1	4	5	5	1	2	4	1	5	2	4			
34	1	1	5	2	1	4	2	2	4	1	3	4	3	4	1	2	5	4	1	5	4	5	4	1	4			
35	3	3	1	5	4	1	5	3	1	4	5	4	1	5	4	5	5	3	4	1	3	3	3	1	2			
36	1	4	5	2	1	3	1	4	3	1	1	3	3	4	2	1	3	5	2	3	3	3	2	2	1			
37	4	5	1	4	2	3	5	5	5	3	1	2	5	3	1	2	5	1	4	3	4	3	1	4	4			

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

\*Data\_var2 (5).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var	
37	4	5	1	4	2	3	5	5	5	3	1	2	5	3	1	2	5	1	4	3	4	3	1	4	4				
38	2	1	3	5	5	4	5	1	3	2	4	5	2	5	5	5	1	4	2	2	3	1	5	3	3				
39	4	3	1	2	4	1	4	5	2	2	5	2	1	3	1	4	2	4	1	1	5	1	4	2					
40	3	2	4	4	3	2	5	1	4	3	5	3	2	2	2	1	2	2	4	3	4	1	4	4	5				
41	4	5	5	2	5	5	3	1	3	1	3	1	1	3	4	3	5	2	5	1	1	5	2	2	2				
42	2	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	1	4	4	3				
43	3	3	4	1	5	4	5	2	5	5	4	3	3	4	1	1	2	5	1	1	1	2	1	3	4				
44	2	1	1	1	3	3	1	5	3	1	4	5	1	3	4	3	4	2	1	5	2	3	1	1	1				
45	2	5	2	5	1	3	5	1	3	4	1	5	5	4	2	5	5	5	1	3	1	4	3	2	5				
46	5	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	1	3	4	2	4				
47	4	4	3	2	5	4	5	1	5	2	4	4	2	3	2	2	5	2	4	1	1	1	5	1	4				
48	4	1	5	1	3	1	4	5	5	1	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3				
49	2	5	5	2	3	5	2	3	2	1	5	1	1	1	4	2	3	5	2	1	1	4	2	5	5				
50	5	2	1	4	3	1	3	4	3	5	4	2	4	1	3	1	5	1	4	5	2	2	5	5	4				
51	5	4	3	3	2	2	4	2	1	5	5	1	1	5	2	1	2	3	5	4	3	4	4	2	2	3			
52	2	2	2	2	3	2	5	2	4	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4				
53	4	4	3	3	2	5	3	5	1	2	1	1	4	2	5	2	3	1	2	4	3	2	2	4	5				
54	4	3	5	1	2	3	4	5	3	2	1	1	1	4	5	1	4	2	5	1	3	5	2	5	4				
55	4	2	2	3	1	3	2	2	5	2	1	5	2	1	1	4	5	4	3	5	5	1	3	3	3				
56	1	4	4	4	5	4	3	2	5	1	4	1	4	2	5	1	4	1	5	1	1	2	4	2	3				
57	3	5	2	3	1	5	1	1	1	4	2	4	2	3	5	1	4	5	4	5	1	3	5	4	4				
58	4	1	5	1	1	1	3	1	3	5	1	2	3	4	1	2	1	4	2	3	1	4	2	4	2				
59	2	3	1	2	5	4	4	4	4	2	1	5	2	5	1	1	1	4	2	1	3	4	3	1	2				
60	4	5	2	1	3	4	4	1	3	1	4	2	1	2	5	4	5	1	4	4	4	2	4	5	1				
61	5	1	4	5	5	5	1	1	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	1	3	3	4	1	4				
62	5	1	1	1	1	2	4	5	2	5	5	4	1	4	2	1	5	1	4	2	1	5	3	3	5				
63	5	3	5	5	5	4	4	4	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4				
64	4	1	2	4	3	3	2	4	2	2	5	1	1	4	5	1	4	5	4	5	4	2	3	3	5				
65	4	5	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4	3	5	4	5	2	1				
66	2	2	4	4	1	4	5	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4				
67	2	5	2	4	5	3	1	1	2	5	1	4	3	2	4	2	2	3	2	5	2	5	1	3	4				
68	3	2	5	4	1	2	5	4	5	5	2	3	2	3	3	3	1	4	1	4	1	1	4	5	1				
69	1	5	2	4	2	3	2	1	2	4	4	5	3	4	5	5	2	2	4	4	2	1	2	1	2				
70	4	1	1	5	1	3	2	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	2	4	1				
71	2	5	1	4	1	2	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	2	2	1	1				
72	4	1	4	2	2	1	2	5	4	4	3	5	3	3	3	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2				
73	2	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	5	1	4	5	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2				

Activar Windows  
Ver Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var
73	2	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	5	1	4	5	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2			
74	2	2	2	5	5	3	2	4	5	2	4	3	1	5	4	1	3	2	4	1	2	1	1	3	2			
75	3	2	3	4	4	4	1	5	2	3	1	5	4	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1			
76	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	5	2	4	2	1	1	1	1	1			
77	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	3	1	2			
78	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1			
79	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1			
80	2	1	1	2	1	1	5	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1			
81	1	3	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1			
82	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1			
83	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2			
84																												
85																												
86																												
87																												
88																												
89																												
90																												
91																												
92																												
93																												
94																												
95																												
96																												
97																												
98																												
99																												
100																												
101																												
102																												
103																												
104																												
105																												
106																												
107																												
108																												
109																												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Base de datos obtenidos de la encuesta

---

### DATOS

---

#### Tiempo de servicios en la PNP

1 - 10 años	17
11 - 20 años	20
21 - 30 años	21
31 - 40 años	25

#### Tiempo de permanencia en la sub comandancia general

menor 1 año	23
2 años	15
mayor a 3 años	45

#### Sexo

Femenino	21
Masculino	62

---

## Anexo 08: Tablas de resultados descriptivos

### Tabla

*Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	15,7%
Regular	40	48,2%
Eficiente	30	36,1%
Total	83	100,0%

De la tabla que muestra los resultados conseguidos, del total de efectivos policiales encuestados, la mayor parte de los encuestados es decir el 48,2% (n=40) perciben que la gestión administrativa fue de nivel regular mientras que el 36,1% (n=30) percibieron que fue eficiente y sólo el 15,7% (n=13) consideró que se dio de forma deficiente.

### Tabla

*Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación	Deficiente	16	19.3%
	Regular	40	48.2%
	Eficiente	27	32.5%
	Total	83	100.0%
Organización	Deficiente	15	18.1%
	Regular	37	44.6%
	Eficiente	31	37.3%
	Total	83	100.0%
Dirección	Deficiente	14	16.9%
	Regular	35	42.2%
	Eficiente	34	41.0%
	Total	83	100.0%
Control	Deficiente	12	14.5%
	Regular	39	47.0%
	Eficiente	32	38.6%
	Total	83	100.0%

Del total de efectivos policiales encuestados se obtuvo el resultado que se presenta en la tabla, de los cual se desprende que el nivel regular tiene predominio en las dimensiones con un 48,2% (n=40) en planificación, un 44,6% (n=37) en organización, un 42,2% (n=35) en dirección, por último, un 47,0% (n=39) en control.

### Tabla

*Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable compromiso organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	12,0%
Regular	44	53,0%
Óptimo	29	34,9%
Total	83	100,0%

En la tabla se observa que, del total de efectivos policiales encuestados con respecto al compromiso organizacional, muestra que el nivel regular tiene predominio con un 53,0% (n=44), el nivel óptimo cuenta con un 34,9% (n=29), finalmente el nivel deficiente que cuenta con 12% y un (n=10).

### Tabla

*Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Compromiso afectivo	Deficiente	11	13.3%
	Regular	43	51.8%
	Óptimo	29	34,9%
	Total	83	100.0%
Compromiso de continuidad	Deficiente	9	10.8%
	Regular	40	48.2%
	Óptimo	34	41.0%
	Total	83	100.0%
Compromiso normativo	Deficiente	17	20.5%
	Regular	40	48.2%
	Óptimo	26	31.3%
	Total	83	100.0%

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla, se tuvo que el personal policial encuestado presenta que el nivel regular tiene predominio en las dimensiones con un 51.8% en compromiso afectivo, un 48,2% en compromiso de continuidad, por último, un 48,2% en compromiso normativo.

## Anexo 09: Pantallazo de software de turnitin



The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**  
**Velásquez Chahuares, Erika Mercedes (Orcid: 0000-0002-9908-515X)**

At the bottom of the document, it shows: "Página: 1 de 38" and "Número de palabras: 10866".

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) panel is visible, showing a total similarity score of **16 %**. Below this, a list of matches is provided:

Match Number	Source	Similarity Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	worldwidescience.org Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Portificia... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a unhuanca... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the interface, there are options for "Versión solo texto del informe" and "Alta resolución", along with a "Apagado" (Off) button and a volume icon.

## **Anexo 10: Otros**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada “**Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú – 2021**”, es desarrollada por Erika Mercedes, Velásquez Chahuares, investigadora del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú, 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 25 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico [evelasquezch@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evelasquezch@ucvvirtual.edu.pe). Desde ya se agradece su participación.

#### **DECLARACION DE CONSENTIMIENTO**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma de participante.....

---

Firma del investigadora