

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Compromiso Organizacional y Gestión  
Administrativa en el personal operativo de la  
Comisaría de Satipo**

<b>Para Optar</b>	: El Título Profesional de Licenciada en Administración
<b>Autor – Coautor</b>	: Bach. Sanchez Auris Katherine Fiorella Bach. Tacure Alvarez Carolina Alejandra Hermis
<b>Asesor</b>	: Mg Fabricio Miguel Moreno Menéndez
<b>Línea de Investigación Institucionales</b>	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
<b>Fecha de Inicio y Término</b>	: 21.07.2022 al 25.05.2023

Chanchamayo – Perú

2023

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad De Ciencias Administrativas Y Contables****TESIS****COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN**  
**ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA**  
**COMISARÍA DE SATIPO****PRESENTADA POR:**

Bach. Sanchez Auris Katherine Fiorella  
Bach. Tacure Alvarez Carolina Alejandra Hermis

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
**APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO :

\_\_\_\_\_  
DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER  
MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
MTRO. SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR

SEGUNDO  
MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
MTRO. BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO

TERCER  
MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
MTRO. SORIANO QUISPE YESSER

Huancayo, ..... de.....del 2023

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA  
COMISARÍA DE SATIPO**

**ASESOR**

**MG FABRICIO MIGUEL MORENO MENENDEZ**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres por el enorme esfuerzo que hacen cada momento con el único propósito de vernos prosperar en el mañana.

De igual manera dedicamos el presente trabajo a todos los profesionales que nos inculcaron y apoyaron en nuestra formación profesional y personal.

Carolina y Katherine.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestra gratitud eterna al ser más poderoso de todo el universo, a Dios, por brindarnos salud, sabiduría y habilidad.

A todos los profesionales de la Universidad, en especial con quienes compartimos momentos emotivos en la formación profesional.

A nuestros padres, hermanos, tíos, y abuelos que de muchas maneras nos demuestran amor respeto y sabiduría.

Las autoras

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA COMISARÍA DE SATIPO

Cuyo autor(es) : SANCHEZ AURIS KATHERINE FIORELLA.

TACURE ALVAREZ CAROLINA ALEJANDRA HERMIS.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MTRO. MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL.

Que fue presentado con fecha 24.04.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 27.04.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **26%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 02 de Mayo del 2023.



Dr. Armando Juan Adusto Ávila  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción .....	xvi
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	20
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	20
1.2. Delimitación del problema.....	28
1.2.1. Delimitación temporal .....	29
1.2.2. Delimitación Social.....	29
1.2.3. Delimitación Geográfica.....	29
1.3. Formulación del problema .....	29
1.3.1. Problema General .....	29
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	29
1.4. Justificación .....	29
1.4.1. Social .....	29
1.4.2. Teórica .....	30
1.4.3. Metodológica .....	30
1.5. Objetivos.....	31
1.5.1. Objetivo General.....	31

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s) .....	31
II. MARCO TEÓRICO .....	32
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales) .....	32
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	32
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	37
2.2. Bases Teóricas o Científicas .....	42
2.2.1. Variable 1: Compromiso Organizacional .....	42
2.2.2. Teorías del comportamiento organizacional .....	43
2.2.3. Definición de las dimensiones .....	43
2.2.4. Variable 2: Gestión Administrativa .....	44
2.2.5. Definición de las dimensiones .....	46
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	47
III. HIPOTESIS .....	49
3.1 Hipótesis General.....	49
3.2 Hipótesis (s) Específica (s) .....	49
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización) .....	49
3.3.1. Variable 1: Compromiso organizacional .....	49
3.3.2. Variable 2: Gestión Administrativa .....	50
IV. METODOLOGÍA.....	51
4.1 Método de Investigación.....	51
4.1.1. Método hipotético deductivo .....	51

4.2 Tipo de Investigación.....	52
4.3 Nivel de Investigación .....	52
4.4 Diseño de la Investigación.....	52
4.4.1. Diseño descriptivo .....	53
4.4.2. Diseño transversal.....	53
4.4.3. Diseño cuantitativo .....	53
4.5 Población y muestra.....	53
4.5.1. Población .....	53
4.5.2. Muestra .....	54
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	54
4.6.1. Técnica.....	54
4.6.2. Instrumento .....	54
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	55
4.8 Aspectos éticos de la Investigación .....	55
V. RESULTADOS.....	56
5.1 Descripción de resultados .....	56
5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial .....	65
5.2 Contrastación de hipótesis .....	66
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General .....	66
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1.....	68

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 02.....	69
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis Específica 03 .....	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
Discusión sobre el objetivo general .....	73
Discusión sobre el objetivo específico 1.....	74
Discusión sobre el objetivo específico 2.....	75
Discusión sobre el objetivo específico 3.....	77
CONCLUSIONES .....	79
RECOMENDACIONES.....	82
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	84
ANEXOS .....	90
Matriz de consistencia.....	91
Matriz de operacionalización del instrumento .....	92
Matriz de elaboración de instrumentos .....	93
El instrumento de investigación.....	95
Confiabilidad y validez del instrumento .....	98
La data de procesamiento de datos .....	108
Consentimiento Informado .....	109
Fotos de la aplicación del instrumento.....	111

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	25
<i>Cumplimiento de metas-periodos 2019 y 2021</i> .....	25
<b>Tabla 2</b> .....	56
<i>Variable 1 - Compromiso Organizacional</i> .....	56
<b>Tabla 3</b> .....	57
<i>Dimensión 1 Variable 1 - Compromiso Afectivo</i> .....	57
<b>Tabla 4</b> .....	58
<i>Dimensión 2 - Variable 1</i> .....	58
<b>Tabla 5</b> .....	59
<i>Dimensión 3 Variable 1</i> .....	59
<b>Tabla 6</b> .....	60
<i>Variable 2 – Gestión administrativa</i> .....	60
<b>Tabla 7</b> .....	61
<i>Dimensión 1 Variable 2</i> .....	61
<b>Tabla 8</b> .....	62
<i>Dimensión 2 - Variable 2</i> .....	62
<b>Tabla 9</b> .....	63
<i>Dimensión 3 - Variable 2</i> .....	63
<b>Tabla 10</b> .....	64
<i>Dimensión 4 - Variable 2</i> .....	64
<b>Tabla 11</b> .....	65
<i>Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial</i> .....	65
<b>Tabla 12</b> .....	66
<i>Coefficiente de correlación</i> .....	66
<b>Tabla 13</b> .....	66
<i>Correlación entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa</i> .....	66
<b>Tabla 14</b> .....	68
<i>Correlación entre compromiso afectivo y gestión administrativa</i> .....	68
<b>Tabla 15</b> .....	69
<i>Correlación entre compromiso de continuidad y gestión administrativa</i> .....	69
<b>Tabla 16</b> .....	71
<i>Correlación entre compromiso normativo y gestión administrativa</i> .....	71

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	22
<i>Tasa de denuncias por faltas del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020.</i> .....	22
Figura 2 .....	22
<i>Tasa de denuncias por faltas por departamentos- periodos 2014 y 2020.</i> .....	22
Figura 3 .....	23
<i>Tasa de bandas delictivas desarticuladas del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020...</i>	23
Figura 4 .....	23
<i>Tasa de bandas delictivas desarticuladas por departamentos - periodos 2014 y 2020.</i> .....	23
Figura 5 .....	24
<i>Tasa de vehículos recuperados del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020.</i> .....	24
Figura 6 .....	24
<i>Tasa de vehículos recuperados por departamentos - periodos 2014 y 2020.</i> .....	24
Figura 7 .....	26
<i>Operativos en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021</i> .....	26
Figura 8 .....	26
<i>Detenidos en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.</i> .....	26
Figura 9 .....	27
<i>Vehículos recuperados en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021</i> .....	27
Figura 10 .....	27
<i>Bandas desarticuladas en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.</i> .....	27
Figura 11 .....	56
<i>Variable 1 – Compromiso Organizacional</i> .....	56
Figura 12 .....	57
<i>Dimensión 1 Variable 1 - Compromiso Afectivo</i> .....	57
Figura 13 .....	58
<i>Dimensión 2- Variable 1 – Compromiso de Continuidad</i> .....	58
Figura 14 .....	59
<i>Dimensión 3 - Variable 1 - Compromiso Normativo</i> .....	59
Figura 15 .....	60
<i>Variable 2 – Gestión administrativa</i> .....	60
Figura 16 .....	61
<i>Dimensión 1 Variable 2 - Planificación</i> .....	61

Figura 17 .....	62
<i>Dimensión 2 Variable 2 – Organización</i> .....	62
Figura 18 .....	63
<i>Dimensión 3 - Variable 2 - Dirección</i> .....	63
Figura 19 .....	64
<i>Dimensión 4 - Variable 2 - Control</i> .....	64
Figura 20 .....	67
<i>Diagrama de dispersión entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa</i> .....	67
Figura 21 .....	68
<i>Diagrama de dispersión entre compromiso afectivo y gestión administrativa</i> .....	68
Figura 22 .....	70
<i>Prueba no paramétrica entre compromiso de continuidad y gestión administrativa</i> .....	70
Figura 23 .....	71
<i>Diagrama de dispersión entre compromiso normativo y gestión administrativa</i> .....	71

## Resumen

Tomando en cuenta que la gestión administrativa consiste en el cumulo de acciones administrativas ordenadas con el propósito de aprovechar óptimamente los recursos o potencial o talento humano de la misma manera los recursos financieros, materiales de una empresa o institución pública o privada, con el objetivo de lograr cumplir sus metas de acuerdo a la conducción racional de actividades y ser sostenibles, sustentables en el tiempo. El presente trabajo de investigación se denomina: “Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”, como problema general se planteó “¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo?”, el objetivo general fue “ Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”, se empleó el método científico, Métodos Específicos: Método hipotético deductivo, tipo de investigación básica, nivel relacional, diseño no experimental – descriptivo correlacional, con corte transversal y enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por “Personal operativo de la comisaría de Satipo”, la muestra fue “30 policías de la comisaría de Satipo (personal operativo).” y se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario. La conclusión de la presente investigación fue un nivel de significancia del 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman de 0.775 y el p-valor de 0.000. demuestra la relación significativa entre la Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo.

Palabras clave: compromiso organizacional, gestión administrativa.

### **Abstract**

Taking into account that administrative management consists of the accumulation of administrative actions ordered with the purpose of optimally taking advantage of the resources or potential or human talent in the same way the financial, material resources of a company or public or private institution, with the objective of achieve their goals according to the rational conduct of activities and be sustainable, sustainable over time. The present research work is called: "Organizational Commitment and Administrative Management in the operational staff of the Satipo Police Station", as a general problem was raised "What relationship exists between organizational commitment and administrative management in the operational staff of the Police Station de Satipo?", the general objective was "Establish the relationship between organizational commitment and administrative management in the operational staff of the Satipo Police Station, to propose a model of organizational commitment", the scientific method was used, Specific Methods : Inductive method, Analytical method, Synthetic method, type of basic research, purposeful relational level, non-experimental design - correlational descriptive, with a cross-section and quantitative approach, the population consisted of "Operative personnel of the Satipo police station", the sample it was "30 police officers from the Satipo police station (operational personnel)." and the survey technique was applied, the instrument the questionnaire. The conclusion of this investigation was a significance level of 95% confidence, Spearman's Rho coefficient of 0.775 and p-value of 0.000. demonstrates the significant relationship between Organizational Commitment and Administrative Management in the operational staff of the Satipo Police Station.

Keywords: organizational commitment, administrative management.

## **Introducción**

El compromiso organizacional en el ámbito de la gestión del talento o potencial humano o aún denominado recurso humano en las entidades públicas, las tendencias de las nuevas tecnologías, avance de la ciencia es indispensable contar con colaboradores altamente comprometidos que aporten a los objetivos establecidos por las instituciones públicas y privadas, brindando soluciones a problemas de acuerdo a un mundo globalizado y en constante cambio, en la actualidad todas las instituciones se basan en mejorar la creatividad, el liderazgo y en el compromiso de sus colaboradores convirtiéndose en factores claves para erradicar el bajo rendimiento, ausentismo, rotación, deserción y/o abandono.

Meyer & Allen, (1991) definen al compromiso organizacional como el vínculo o unión entre una institución y el colaborador como un estado psicológico en la cual cada uno comparten las mismas expectativas, los autores han desarrollado un modelo con tres dimensiones que se aplicaran en la presente investigación (compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuo).

La gestión administrativa en toda institución es fundamental y sirve como cimiento para potenciar actividades, funciones para el logro de los objetivos, metas, tomando en cuenta cuatro ejes de engranaje como: planificación, organización, dirección y control, que se va a considerar en la presente investigación.

González et al., (2020) refieren que la gestión administrativa engloba muchas actividades que se requieren para dirigir una institución sea pública, privado, enmarcado en una variedad de tareas, funciones, recursos, esmero, sobre todo idoneidad para dirigir, coordinar actividades, acciones que se dan en el día a día en las instituciones brindando soluciones, previniendo problemas y apuntando al cumplimiento de los objetivos institucionales a corto y largo plazo.

En nuestro país la Policía Nacional del Perú es considerada una institución del estado encargada de garantizar, establecer y mantener el orden en nuestra sociedad, brindar ayuda y proteger a todos los ciudadanos de nuestro país, en especial en luchar contra la delincuencia es una de las prioridades de la policía nacional (segurabilidad, percepción de inseguridad y victimización), partiendo desde un enfoque del desarrollo humano (Policía Nacional del Perú, 2022).

Tomando en cuenta estos tres criterios o enfoques, en nuestro país nuestra policía nacional del Perú no cuenta con un respaldo, confianza de la población e incluso se tiene una imagen desgastada del personal de la policía nacional del Perú y como Institución no se evidencia un compromiso organizacional entre institución, efectivos policiales ni con la población y viceversa. La escasez de compromiso resumido en falta de productividad, ineficacia de algunos efectivos policiales en sus respectivas comisarias pueden arruinar todo el compromiso organizacional y toda una gestión administrativa de cualquier empresa, tomando en cuenta esta frase “«El problema no son las manzanas podridas, sino los cestos podridos, es decir, aquellas organizaciones que han creado un sistema que permite y facilita los comportamientos tóxicos” esto quiere decir que un colaborador no tiene la capacidad de contagiar a los demás colaboradores de una institución, se podría dar siempre en cuando se evidencie inercia de los demás colaboradores (Redacción Gestión, 2014).

Al respecto de cómo administra la gestión administrativa la institución policial es muy similar la impresión de la población (imagen desgastada), A mediados del año 2021 la fiscalía anticorrupción del ministerio público, dio a conocer varias irregularidades de oficiales de la Policía Nacional (PNP), la noticia más escandalosa fue la adquisición de mascarillas por más de medio millón de soles, en la cual el precio estuvo sobrevalorado e incluso el proveedor fue una empresa

con giro de desinfección, construcción y fue un escándalo ya que estábamos en la coyuntura de emergencia nacional por el covid-19, ahí se evidencio claramente desconocimiento de una buena gestión administrativa que conllevo a realizar una alianza estratégica con Mininter, PNP, Servir y la Escuela Nacional de Administración Pública, creo un original Programa de Mentoring público, tomando en cuenta que las unidades ejecutoras – PNP son los encargados de gestionar, administrar los recursos y el presupuesto que son mayores a otras ministerios, el objetivo es encontrar los profesionales idóneos con amplia experiencia en gestión pública asumieran las dirección y jefaturas con el propósito de mejorar la gestión administrativa que es fundamental en las unidades ejecutoras – PNP, con el fin de generar una propuesta de valor a la PNP y los oficiales retomen sus funciones en materia de seguridad y orden interno por la cual fueron formados y capacitados (León, 2021).

Referente a lo mencionado es corroborado por Koontz et al., (2017), da realce la importancia de la gestión administrativa no solo en el sector privado sino también la relevancia en el sector público, dónde los gerentes, directores son los protagonistas, responsables al cumplimiento de los objetivos a una institución, y se puede aplicar a negocios, dependencias gubernamentales con fines y sin fines de lucro, iglesias cualquier tipo de organización e incluso a nuestra policía nacional del Perú, nuestra investigación va a proponer estrategias dónde los efectivos policiales trabajen en conjunto con sus superiores creando un valor agregado en el cual se diseñe, mantenga y se cumplan metas a corto y mediano plazo de manera eficaz, lo mencionado fue el punto de partida para presentar la investigación denominada: “Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022”, tiene como objetivo general determinar la relación entre compromiso organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.

Referente a la metodología, será el Método general universal y los métodos específicos será el método hipotético deductivo, Diseño será el descriptivo correlacional – no experimental, transversal, cuantitativo, Tipo de investigación: Básica, Nivel de investigación: Relacional, propositivo, Enfoque de la investigación: Cuantitativo, la población estará conformado por 30 efectivos operativos de la comisaría de Satipo, la técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario en la escala de Likert.

En tal sentido, el presente Proyecto de Investigación Cuantitativa está estructurado de la siguiente forma Capítulo I: Planteamiento del problema, tendrá en su tenor la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos.

Capitulo II: Marco teórico, se conceptualizará los antecedentes, (nacionales e internacionales), bases teóricas o científicas y marco conceptuales de las variables y dimensiones.

Capitulo III: Hipótesis, estará conformado por la hipótesis general e hipótesis específicas y variables tanto definiciones conceptuales y operacionales).

Capitulo IV: Metodología, comprenderá el Método de investigación, también el tipo, nivel y diseño de la investigación, de la misma manera la población, muestra, técnicas de instrumento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y Aspectos éticos de la Investigación.

Capítulo V: Administración del plan, estará compuesto por el Presupuesto y cronograma de ejecución.

Las autoras

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En México un estudio realizado por Ramírez & Mapén, (2019), sobre evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos, se ha evidenciado lo relevante que es en la actualidad el aspecto psicológico que se deben de tomar en cuenta en todas las organizaciones en el desempeño de los colaboradores de todas las áreas de una organización, considerando una estrecha relación entre la administración y las ciencias del comportamiento integrando a ello la cultura, clima, interacción entre colaboradores, compartiendo metas, objetivos, identificados con la institución, dando como resultado un mejor desempeño de sus funciones.

Pero en México en las instituciones públicas es poco aplicado, si se compara con otros países de América Latina, que han identificado una relación con sus colaboradores no sólo en aspecto monetario sino con compromiso con la institución, es decir colaboradores comprometidos con los objetivos, metas conllevando aspectos de permanencia, eficiencia y productividad.

El estudio culmina que la igualdad de condiciones (hombres, mujeres), edad, estado civil no son compatibles ni se relacionan con el compromiso organizacional en las instituciones públicas, dónde las bases deben ser valores como la equidad y el espíritu de servicio en beneficio de la sociedad.

En Colombia un estudio realizado por Aldana et al., (2018), sobre Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia, en nuestro hermano país en estos últimos años el compromiso organizacional en el sector salud ha sido muy controvertido por los cambios bruscos de la globalización económica a nivel mundial que afecta a toda Sudamérica, dado estos acontecimientos el vínculo colaborador e institución y viceversa a tomado mucho protagonismo en todas las instituciones actuales donde los objetivos a

corto plazo (misión), se plasman en el cumplimiento de las metas y el compromiso de todos los colaboradores del sector salud, con estándares de calidad para ser competitivos en su sector, llegando a la conclusión que existen elementos externos que influyen o afectan a las operaciones como: los factores económicos, tecnológicos, sociales, ecológicos, políticos y éticos.

En la ciudad de Barranquilla en una institución del sector salud, ha evidenciado cambios bruscos en su estructura laboral como: exceso de carga laboral, horarios extendidos, contrataciones laborales menor a un año, indicador alto de rotación y desigualdad salarial, tanto para médicos, enfermeros, técnicos y otros, ocasionados de la misma manera por factores externos y políticas de competitividad a nivel mundial, trayendo como consecuencia una privatización del sector, perjudicando el vínculo entre colaboradores, institución y viceversa, que se complica con la falta de coordinación entre los objetivos de la institución con los objetivos personales de cada colaborador (Pérez, 2012).

En el Perú nuestra Policía Nacional del Perú – PNP, pertenece al estado peruano, creado para cumplir las siguientes funciones: Velar por el orden interno, prevenir, erradicar los delitos, proteger, salvaguardar a todos los ciudadanos, cautelar el patrimonio público, privado y hacer cumplir las leyes estipulados por el Estado peruano.

Según Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, (2022) sobre el reporte estadístico en seguridad ciudadana, las faltas (denuncias), bandas delictivas desarticuladas, vehículos recuperados por departamentos en los periodos 2014 – 2020 en nuestro departamento de Junín ha decrecido, tal como se muestra en las figuras 1 al 6, donde el decrecimiento es motivo no una mejor cumplimiento de sus funciones, es debido a la falta de compromiso organizacional y una mala gestión administrativa por parte del personal operativo de las diversas comisarias.

**Figura 1**

Tasa de denuncias por faltas del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020.



Nota. Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

**Figura 2**

Tasa de denuncias por faltas por departamentos- periodos 2014 y 2020.

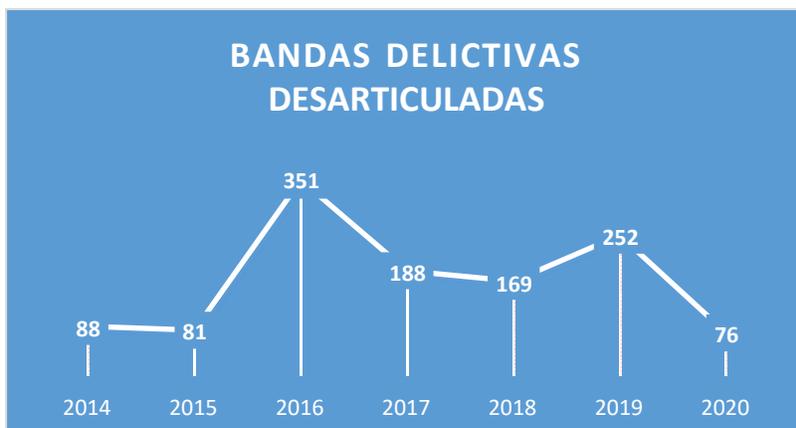
Departamento	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Total</b>	<b>87.4</b>	<b>83.6</b>	<b>87.0</b>	<b>88.6</b>	<b>26.7</b>	<b>26.3</b>	<b>15.1</b>
Amazonas	33.3	41.8	47.8	40.9	12.2	8.1	4.0
Áncash	54.0	58.1	60.2	67.9	16.5	13.5	9.2
Apurímac	121.8	72.2	92.8	107.7	44.3	46.0	33.1
Arequipa	151.7	193.5	224.5	224.7	48.8	57.6	33.6
Ayacucho	21.5	23.5	26.5	36.3	8.6	6.1	7.7
Cajamarca	33.0	29.3	22.9	14.6	11.2	12.2	9.3
Prov. Const. del Callao	122.2	119.8	110.4	122.9	46.6	34.4	13.6
Cusco	155.3	144.6	154.7	162.3	32.7	34.6	24.6
Huancavelica	47.1	49.6	60.3	49.1	11.7	12.0	6.2
Huánuco	110.4	142.5	117.7	93.6	13.0	7.2	8.0
Ica	104.3	118.3	128.3	147.5	26.8	38.7	17.9
<b>Junín</b>	<b>88.6</b>	<b>73.8</b>	<b>98.2</b>	<b>97.7</b>	<b>18.7</b>	<b>23.0</b>	<b>14.3</b>
La Libertad	67.3	63.1	75.0	55.2	11.8	12.6	7.7
Lambayeque	123.8	93.1	96.0	97.6	27.1	22.0	18.4
Departamento de Lima 1/	101.8	92.0	91.9	97.5	40.6	38.5	19.8
Lima Metropolitana 2/	...	...	...	...	...	39.9	20.1
Lima 3/	...	...	...	...	...	24.6	16.4
Loreto	28.6	25.9	29.1	22.3	4.3	3.1	3.2
Madre de Dios	204.9	219.0	229.1	114.0	23.5	30.1	39.2
Moquegua	72.5	51.9	56.7	143.8	23.2	25.0	13.0
Passco	19.5	20.0	10.6	19.7	9.6	5.9	6.1
Piura	77.7	69.7	64.5	64.2	8.3	8.5	6.4
Puno	36.8	39.7	36.7	44.2	12.5	14.9	6.3
San Martín	37.4	39.9	61.3	72.0	3.6	3.1	1.6
Tacna	88.7	83.5	72.8	54.1	32.7	39.2	23.6
Tumbes	101.5	97.4	101.1	74.4	37.3	36.0	22.5
Ucayali	49.8	34.7	23.1	22.4	13.8	10.0	5.2

NOTA 1: El 10 de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declaró en Emergencia al país por la pandemia del COVID-19, que estableció la cuarentena obligatoria y el distanciamiento físico, esta

Nota. Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

**Figura 3**

*Tasa de bandas delictivas desarticuladas del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020.*



*Nota.* Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

**Figura 4**

*Tasa de bandas delictivas desarticuladas por departamentos - periodos 2014 y 2020.*

BANDAS DELICTIVAS DESARTICULADAS, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2014 - 2020							
(Casos registrados)							
Departamento	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Total</b>	<b>3 252</b>	<b>3 174</b>	<b>4 525</b>	<b>4 148</b>	<b>5 132</b>	<b>4 839</b>	<b>3 365</b>
Amazonas	27	59	68	13	24	25	6
Ancash	100	104	95	78	170	75	39
Apurímac	11	10	-	5	4	5	-
Arequipa	335	100	205	269	182	209	197
Ayacucho	30	23	11	46	46	30	12
Cajamarca	91	87	62	12	12	1	18
Prov. Const. del Callao	97	109	92	153	87	372	147
Cusco	101	194	90	49	34	63	50
Huancavelica	1	2	10	-	2	-	-
Huánuco	126	121	208	167	42	21	70
Ica	59	123	141	132	146	66	102
<b>Junín</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	<b>351</b>	<b>188</b>	<b>169</b>	<b>252</b>	<b>76</b>
La Libertad	37	101	255	65	103	158	142
Lambayeque	333	65	247	62	124	127	79
Departamento de Lima 1/	1 045	1 459	1 807	2 359	3 011	2 787	1 918
Lima Metropolitana 2/	...	...	...	...	...	2 569	1 743
Lima 3/	...	...	...	...	...	218	175
Loreto	172	171	338	100	41	161	112
Madre de Dios	7	6	-	1	1	-	8
Moquegua	15	16	15	9	2	5	1
Pasco	5	2	1	9	7	16	16
Piura	54	108	154	116	252	174	225
Puno	12	32	68	90	40	35	7
San Martín	70	62	114	69	17	24	21
Tacna	46	33	114	42	47	21	12
Tumbes	6	13	5	38	57	159	46
Ucayali	384	93	73	75	512	53	61

**Nota:** El sector no tiene incorporada la desagregación en Lima Metropolitana y Lima en los años 2014 al 2018.  
1/ No incluye la Provincia Constitucional del Callao. Considera Lima Metropolitana 2/ y Lima 3/.

*Nota.* Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

Figura 5

Tasa de vehículos recuperados del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020.



Nota. Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

Figura 6

Tasa de vehículos recuperados por departamentos - periodos 2014 y 2020.

VEHÍCULOS RECUPERADOS POR LA POLICÍA NACIONAL, SEGÚN QUE SE LES ENCONTRÓ Y DEPARTAMENTO, 2014 - 2020 (Casos registrados)							
Modalidad/Departamento	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Total</b>	<b>11 955</b>	<b>12 629</b>	<b>12 991</b>	<b>12 676</b>	<b>14 865</b>	<b>13 690</b>	<b>10 309</b>
Abandonado	8 078	8 087	8 306	7 985	10 576	9 349	6 887
Capturado	3 877	4 542	4 685	4 691	4 289	4 341	3 422
<b>Amazonas</b>	<b>72</b>	<b>125</b>	<b>170</b>	<b>97</b>	<b>153</b>	<b>226</b>	<b>179</b>
Abandonado	55	114	168	90	150	225	176
Capturado	17	11	2	7	3	1	3
<b>Áncash</b>	<b>346</b>	<b>154</b>	<b>134</b>	<b>191</b>	<b>125</b>	<b>147</b>	<b>84</b>
Abandonado	212	147	115	153	95	117	54
Capturado	134	7	19	38	30	30	30
<b>Apurímac</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>42</b>
Abandonado	16	10	15	14	32	37	23
Capturado	8	8	16	37	8	11	19
<b>Arequipa</b>	<b>210</b>	<b>141</b>	<b>134</b>	<b>135</b>	<b>138</b>	<b>104</b>	<b>49</b>
Abandonado	189	109	123	114	118	81	47
Capturado	21	32	11	21	20	23	2
<b>Áyacucho</b>	<b>98</b>	<b>112</b>	<b>88</b>	<b>95</b>	<b>111</b>	<b>141</b>	<b>73</b>
Abandonado	70	67	55	39	42	22	12
Capturado	28	45	33	56	69	119	61
<b>Cajamarca</b>	<b>210</b>	<b>225</b>	<b>357</b>	<b>512</b>	<b>586</b>	<b>630</b>	<b>537</b>
Abandonado	129	85	209	119	113	213	191
Capturado	81	140	148	393	473	417	346
<b>Prov. Const. del Callao</b>	<b>158</b>	<b>220</b>	<b>241</b>	<b>233</b>	<b>397</b>	<b>252</b>	<b>50</b>
Abandonado	106	176	177	169	270	139	17
Capturado	52	44	64	64	127	113	33
<b>Cusco</b>	<b>152</b>	<b>171</b>	<b>70</b>	<b>257</b>	<b>129</b>	<b>116</b>	<b>94</b>
Abandonado	97	146	53	145	47	54	45
Capturado	55	25	17	112	82	62	49
<b>Huancavelica</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Abandonado	-	3	7	7	6	2	1
Capturado	-	4	16	11	-	1	-
<b>Huánuco</b>	<b>653</b>	<b>1 006</b>	<b>783</b>	<b>800</b>	<b>276</b>	<b>221</b>	<b>345</b>
Abandonado	458	877	728	473	247	80	70
Capturado	195	129	55	327	29	141	275
<b>Ica</b>	<b>93</b>	<b>291</b>	<b>461</b>	<b>502</b>	<b>319</b>	<b>316</b>	<b>169</b>
Abandonado	66	224	373	260	207	271	128
Capturado	27	67	88	242	112	45	41
<b>Junín</b>	<b>242</b>	<b>215</b>	<b>320</b>	<b>434</b>	<b>477</b>	<b>306</b>	<b>170</b>
Abandonado	142	126	195	198	172	142	49
Capturado	100	89	125	236	300	159	121

Nota. Adaptado de la página del INEI, 2022, <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

En la provincia de Satipo específicamente en la comisaria, el personal operativo recibe órdenes de sus superiores para ejecutar diversas tareas o funciones de acuerdo a su ROF (reglamento de organizaciones y funciones), uno de los más frecuentes es la permanencia en una determinada división, generando el desinterés o desapego emocional, familiar al tener que distanciarse por un tiempo determinado, otro factor es que arriesgan su vida, escasa práctica de estrategias de liderazgo motivacional de los oficiales, comisarios, todo ello genera insatisfacción, bajo nivel de compromiso en sus funciones que desempeñan, se puede evidenciar en la tabla, indicadores de los periodos 2019 – 2021.

Es por ello que se puede evidenciar indicadores similares respecto al trabajo de la comisaria de Satipo que es similar al que nos muestra el INEI a nivel Perú por las razones ya argumentadas.

**Tabla 1**

*Cumplimiento de metas-periodos 2019 y 2021.*

<b>Año</b>	<b>operativos</b>	<b>detenidos</b>	<b>arma incautada</b>	<b>vehículos recuperados</b>	<b>positivo alcoholemia</b>	<b>bandas desarticuladas</b>
2019	724	504	10	46	271	7
2020	347	340	5	42	285	2
2021	215	280	2	24	112	2
<b>Total</b>	<b>1286</b>	<b>1124</b>	<b>17</b>	<b>112</b>	<b>668</b>	<b>11</b>

*Nota.* Adaptado del área de estadística de la Comisaria de Satipo, 2022, <https://www.policia.gob.pe/>

En la tabla 1 se puede evidenciar el cumplimiento de objetivos anuales en los periodos 2019 – 2021 evidenciando un decrecimiento de productividad cada año (Policía Nacional del Perú, 2022).

**Figura 7**

*Operativos en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.*

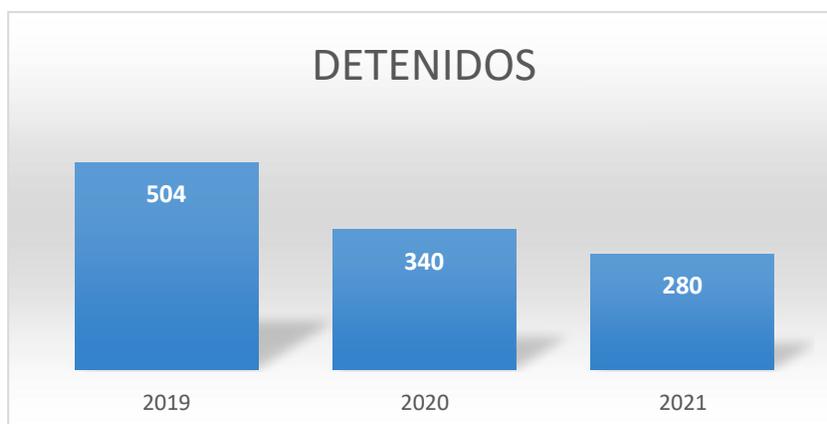


*Nota.* Adaptado del área de estadística de la Comisaria de Satipo, 2022, <https://www.policia.gob.pe/>

En la figura 7 se demuestra un total de 1286 operativos en los tres últimos años en la comisaría de Satipo, representando el 56% del total el 2019, 27% el 2020 y el 17% el 2021, evidenciando un decrecimiento respecto al indicador operativo.

**Figura 8**

*Detenidos en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.*

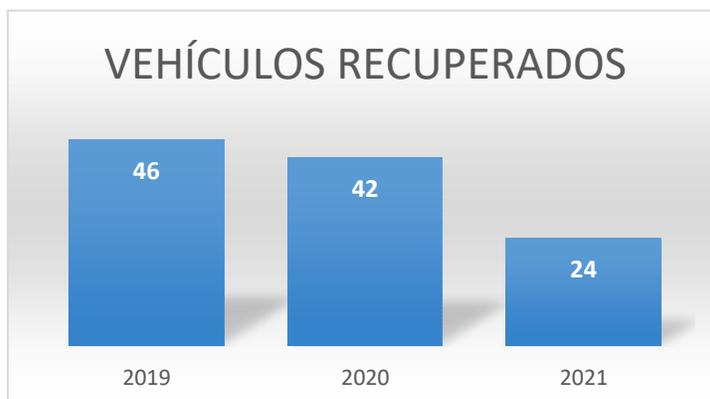


*Nota.* Adaptado del área de estadística de la Comisaria de Satipo, 2022, <https://www.policia.gob.pe/>

En la figura 8 se demuestra un total de 1124 detenidos en los tres últimos años en la comisaría de Satipo, representando el 45% del total el 2019, 30% el 2020 y el 25% el 2021, evidenciando un decrecimiento respecto al indicador detenidos.

**Figura 9**

*Vehículos recuperados en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.*

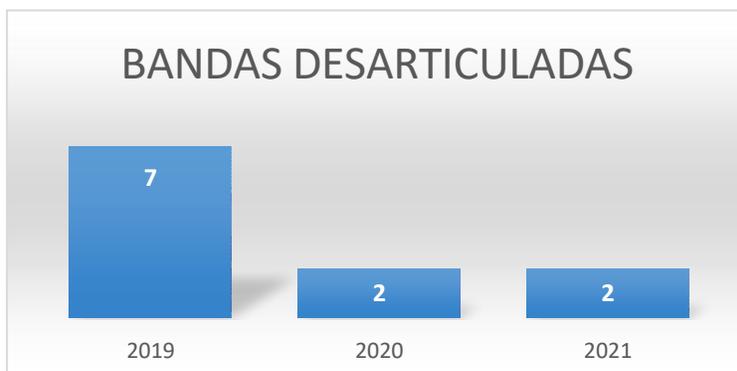


*Nota.* Adaptado del área de estadística de la Comisaria de Satipo, 2022, <https://www.policia.gob.pe/>

En la figura 9 se demuestra un total de 112 vehículos recuperados en los tres últimos años en la comisaría de Satipo, representando el 41% del total el 2019, 38% el 2020 y el 21% el 2021, evidenciando un decrecimiento respecto al indicador vehículos recuperados.

**Figura 10**

*Bandas desarticuladas en la comisaría de Satipo - periodos 2019 y 2021.*



*Nota.* Adaptado del área de estadística de la Comisaria de Satipo, 2022, <https://www.policia.gob.pe/>

En la figura 10 se demuestra un total de 11 bandas desarticuladas en los tres últimos años en la comisaría de Satipo, representando el 63% del total el 2019, 18% el 2020 y el 18% el 2021, evidenciando un decrecimiento respecto al indicador bandas desarticuladas.

En la actualidad en esta coyuntura del COVID 19 que se ha vivido en pre y pos pandemia la salud mental de todos los ciudadanos se ha visto afectado y en especial en los efectivos de la policía evidenciando bruscamente aspectos como la ansiedad, miedo, depresión y estrés, aún más si fueron contagiados los efectivos o familiares se agudizo más su estado emocional, hasta la actualidad no se ha prestado mucha atención sobre la salud mental de nuestros policías que fueron y estuvieron en primera línea ante esta coyuntura, convirtiéndose en un problema de salud pública que se debería ser atendida.

Lo mencionado líneas arriba es una investigación realizada en nuestro país dónde se requiere con urgencia implementar una adecuada y pertinente gestión administrativa para mejorar el compromiso organizacional de nuestros policías del Perú, nuestro sistema de salud no está en condiciones de atender o brindar soporte menos aún sin una gestión administrativa ahora que posiblemente se presente la cuarta ola o una nueva variante es importante poner en la práctica las cinco funciones de la gestión administrativa (planear, organizar, integrar el personal, dirigir y controlar), con el objetivo de prevenir consecuencias o secuelas graves sobre su salud mental.

La salud mental de nuestros efectivos policiales sería una variable de estudio importante y complementaria estudios posteriores a esta investigación (Caycho et al., 2020).

## **12 Delimitación del problema**

La investigación, por la naturaleza del mismo se circunscribe a tres delimitaciones que influyó sobre los resultados del proyecto de tesis:

### ***1.2.1. Delimitación temporal***

La investigación (proyecto) tendrá como inicio el mes de julio del 2022 y se culminará en el mes de mayo del 2023.

### ***1.2.2. Delimitación Social***

En la presente investigación las personas o sujetos de estudio serán el personal operativo de la comisaría de Satipo.

### ***1.2.3. Delimitación Geográfica***

La presente investigación se desarrollará en la Comisaría PNP Satipo, ubicado en el Jr. Francisco Irazola N° 496 – Provincia de Satipo – Departamento de Junín.

## **13. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?

### ***1.3.2. Problema (s) Específico (s)***

- ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?

## **14. Justificación**

### ***1.4.1. Social***

La presente investigación va beneficiar a todo el personal operativo de la comisaría de Satipo y a la población brindándoles una mejor atención, servicio, en estos momentos críticos de

vivimos en pre pandemia (confinamiento, muerte de nuestros familiares y seres queridos) y pos pandemia (nuevas variantes, falta de trabajo, feminicidios, quiebre en la economía, incremento de la delincuencia y conflictos políticos), afectando a nuestra población y aún más a nuestros efectivos policiales.

Va ser un hito contribuir en la reingeniería de la gestión administrativa de la policía nacional y por ende en la mejora del compromiso organizacional de los efectivos policiales que ayudara implícitamente a su salud mental, todo ello a beneficio de nuestra población.

#### *1.4.2. Teórica*

Existen varios autores que han estudiado este tema, la teoría más conocida es de Meyer & Allen, (1991) dicen que el compromiso organizacional está vinculado directamente con el aspecto psicológico, ahí entra el aspecto actitudinal, conductual del individuo y la relación o vinculo que tiene con una institución y viceversa por la cual es necesario integrar variados enfoques para su estudio y aplicación, es mucho más sencillo aplicar esta teoría en empresas privadas y se complica en instituciones públicas y es más complejo en la población de nuestro estudio los efectivos de la policía nacional por su formación, por la coyuntura que vivimos y ahí le agregamos una deficiente gestión administrativa y el COVID 19 (agravando cada día la salud mental) y el compromiso organizacional, es una oportunidad de poner en práctica la teoría de Meyer & Allen, en nuestra población y contexto de estudio que servirá como punto de partida para otros estudios similares.

#### *1.4.3. Metodológica*

En la presente investigación se ha adaptado el instrumento de otros autores debidamente citados, por lo tanto, no se cuenta con justificación metodológica: **Instrumento para la variable 1: Compromiso Organizacional**, Adaptado de Neyra et al., (2020), como se cita en Holguin, (2022) e **Instrumento para la variable 2: Gestión Administrativa**, Adaptado de Pimentel, (2019), como se cita en Holguín, (2022). De la tesis titulada: “Compromiso laboral y gestión administrativa en el personal de la comisaría PNP Izcuchaca – Anta Cusco – 2021”.

## **15. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.

### ***1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)***

- Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo – 2022.
- Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo – 2022.
- Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

#### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

**Espinoza, (2018)** realizó su tesis de posgrado titulado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018”, el objetivo del estudio fue “demostrar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP”, la metodología fue diseño correlacional, no experimental, transversal, el instrumentos fue la recolección de datos la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC y la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, uno para cada variable, la población fue 2188 efectivos policiales de las diferentes unidades, divisiones de la DIRINCRI, la muestra fue de 154 efectivos policiales seleccionadas aleatoriamente, los resultados fueron:

La existencia de una relación positiva entre las variables en un nivel de correlación alto ( $r = 0.78$ ) rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI.

El aporte de la presente investigación es la correlación alto de ambas variables (compromiso organizacional y gestión administrativa), basado el estudio en el modelo de Meyer y Allen, la misma base teórica de la presente investigación sobre todo muy importante la comprensión en instituciones castrenses sobre el estado psicológico del personal de la comisaria de Satipo en los componentes que refiere el modelo como en el compromiso afectiva, de permanencia o continuidad y el normativo, relacionado con la institución conllevando a la toma

de decisión de la permanencia a largo plazo e incluso de formar o desarrollar todo un proceso de crear una actitud positiva sobre su centro de labor y sus actividades.

**Mamaní, (2018)** realizó su tesis de posgrado titulado: “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018”, el objetivo del estudio fue “establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018”, la metodología empleada fue de tipo básica, no experimental, diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, técnica la encuesta e instrumentos dos cuestionarios, la muestra fue de 66 colaboradores, la prueba estadística de R de Pearson, los resultados fueron:

Con un nivel de significancia del 5% existe una relación directa y altamente significativa entre la gestión administrativa (dimensiones) y el compromiso organizacional (dimensiones) de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

El aporte de la presente investigación es el alto nivel de significancia entre las variables compromiso organizacional y gestión administrativa con sus respectivas dimensiones, de la misma manera de la investigación de Mamaní, (2018) e incluso su base teórica respaldado por el modelo de Meyer y Allen, demostrando la relevancia del modelo que no sólo se puede aplicar en intuiciones castrenses sino es transversal su aplicación en otras empresas tanto del estado o públicas de la misma manera en empresas privadas porque el aspecto psicológico del personal tanto de niveles jerárquicos altos, medianos o bajos ya que los estudios refieren que hoy en día en un mundo globalizado las empresas priorizan la inteligencia emocional relacionado al compromiso organizacional que el coeficiente intelectual o nivel cognitivo de los individuos, mediante sus

componentes del modelo (compromiso afectivo, de permanencia o continuidad y el normativo), van relacionados con la gestión administrativa porque con personal comprometido, fidelizado con la institución o empresa su desempeño será el óptimo y aportará al cumplimiento de las metas e incluso gestionará al máximo todos los recursos, capacidades para minimizar costos (menor rotación de personal) y generar rentabilidad, sostenibilidad y sustentabilidad.

**Muñante, (2018)** realizó su tesis denominado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017”, el objetivo de la investigación fue “determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los efectivos de la unidad especializada de la PNP- Ate, 2017”, la metodología que utilizó fue de tipo no experimental transversal, diseño correlacional, su muestra constó de 120 colaboradores, empleó dos instrumentos una para cada variable: para la variable satisfacción laboral fue adaptada por la investigación de Materan (2007) y para la variable compromiso organizacional fue basada del modelo de Meyer y Allen y adaptada por Argomedo (2013), las edades estuvieron entre los rangos de 26 a 56 años, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman de 0,063, los principales resultados fueron:

En la variable de compromiso organizacional de la muestra se obtuvo un nivel muy alto con un 93.3%, el componente de continuidad obtuvo un puntaje más elevado (nivel muy alto).

De la misma manera, se evidenció que existe relación significativa y positiva entre el factor motivacional, el componente afectivo y el componente normativo del compromiso organizacional, sin embargo, el factor motivacional tiene una correlación negativa con el componente de continuidad en los efectivos de la unidad especializada.

El aporte de la presente investigación es la relación significativa positiva de ambas variables como compromiso organizacional y la satisfacción laboral que en el estudio refiere es como “motivación”, o estado emocional positivo, la importancia que tenga un vínculo directo con la institución dónde labora, del cumplimiento de las metas, de la imagen y sostenibilidad, sobre todo si hablamos de instituciones castrenses como la PNP es primordial tomar en cuenta los diversos factores psicosociales que pueden conllevar sus funciones, deberes laborales establecidas en su normas, reglamentos como: distanciamiento familiar, el arriesgar su vida, etc. que si no se toma en cuenta va generar insatisfacción y un porcentaje alto de compromiso.

**Quispe, (2018)**, realizó su tesis de posgrado titulado: “Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP”, el objetivo de la investigación fue “establecer la relación existente entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP”, la metodología fue de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, el método específico fue hipotético deductivo, la población estuvo conformado por 73 colaboradores, la muestra fue censal, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, la prueba estadística fue la Rho Spearman, los resultados fueron:

Se determina que existe relación significativa y positiva débil entre el nivel de liderazgo de influencia y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2016.

Se determina que existe relación significativa y positiva débil entre el nivel de liderazgo estratégico y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2016.

Se determina que existe relación significativa y positiva fuerte entre el nivel de liderazgo de resultados y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2016, por lo tanto, las tres hipótesis se consideraron válidas.

El aporte de la presente investigación es la similitud o se podría interpretar la relación entre la gestión administrativa variable y problema identificado en la presente investigación con la variable de la tesis de Quispe, (2018) con su variable liderazgo gerencial que ya desde el 2021 está el proyecto de contratar gerentes sin formación castrense pero si alta experiencia en gestión pública, porque en las escuelas policiales tanto para oficiales o de sub oficiales les enseñan gestión administrativa con su pilares o funciones del funciones del liderazgo gerencial “planear, organizar, dirigir y controlar”, por ello los resultados refieren un nivel de significativa positiva débil entre el nivel de liderazgo de influencia (no existe una comunicación horizontal al parecer por su organigrama es vertical la comunicación, por ello la no existencia de un buen clima organizacional, falta de motivación y confianza) y el nivel de liderazgo estratégico (no se elabora un plan estratégico basado en objetivos y metas en la cual se incluye la misión, visión en otras palabras en la brújula que guía a la institución), según lo mencionado en la investigación es la falta de competencias, capacidades de gestión administrativa, hoy en día se ve reflejado en nuestro personal operativo de la PNP.

**Garay, (2018)** realizó su tesis de posgrado titulado “La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018”, el objetivo de su investigación fue: “Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018”, la metodología fue de alcance o nivel relacional, diseño no experimental - corte transversal,

el enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 750 colaboradores, la muestra fue no probabilística, el instrumento fue el cuestionario, la prueba estadística fue de Rho de Spearman, con la ayuda del software SPSS, los resultados fueron los siguientes:

Se evidencia que existe relación positiva y altamente significativa entre la Gestión Administrativa, desempeño organizacional, entorno organizacional, planificación estratégica, estructura organizacional y el Compromiso Organizacional en el Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018.

El aporte de la presente investigación es la importancia del compromiso organizacional para el cumplimiento de las metas mediante una adecuada gestión administrativa participativa realizando las siguientes actividades o recomendaciones: como organizar actividades de confraternidad deportivas, con el fin de la unión entre colaboradores mediante el trabajo en equipo, reconocimientos (por logro de objetivos, por tiempo de servicio, al colaborador del mes), con el objetivo de desarrollar una cultura de compromiso organizacional, porque son pocos los gerentes que le dan la importancia que se merece.

### ***2.1.2. Antecedentes Internacionales***

**Caballero, (2018)** realizó su tesis titulado: “Evaluación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Caso: Decanato de Vida Estudiantil” , el objetivo fue “evaluar el grado de relación que existe, entre la Satisfacción laboral y el Compromiso Organizacional del personal que labora a nivel nacional, en el Decanato de Vida Estudiantil de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS)”, la metodología que se utilizó fue el diseño transeccional correlacional, la técnica fue entrevista, el estudio de casos, el instrumento fue la encuesta, la muestra estuvo constituida por 67 colaboradores, la conclusiones fueron: “la propuesta de aumentar los espacios físicos en un periodo de tres años, implementar un programa de

capacitaciones de acuerdo a sus aspiraciones y equiparación de la retribución observando caso por caso”.

El aporte de la presente investigación es: mientras la institución otorgue las herramientas de trabajo al personal se sentirán más satisfechos en su centro de labor como por ejemplo en la presente investigación, el incremento de los espacios físicos, difusión de materiales de trabajo tecnológico, identificación como prioridad del área de calidad de servicio para proponer capacitaciones para una mejor atención al público en general y a toda la comunidad universitaria para una mejora continua, la propuesta de homogenizar los sueldos, seguro de salud voluntario a todos los colaboradores, reconocimientos anuales al mejor colaborador más destacado, charlas motivacionales a toda la comunidad universitaria, todo lo mencionado conllevará que todos los colaboradores se comprometan con la institución y se pueda aplicar el compromiso organizacional.

**Moreira, (2021)** realizo su tesis titulada: “La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador”, el objetivo fue: “presentar evidencias empíricas acerca de la relación entre dichos constructos, en un ámbito importante de la economía social y en un país en vías de desarrollo, concretamente en el cooperativismo de Ecuador”

La metodología fue: la técnica la encuesta, instrumento el cuestionario, diseño correlacional, la prueba estadística fue el coeficiente de correlación de Pearson (medir la relación) de la misma manera el análisis de regresión lineal múltiple jerárquica (medir el efecto), la muestra fue “2.499 empleados y responsables de las cooperativas ecuatorianas (1.700 financieras y 900 no financieras)”, concluyendo que los resultados de la presente investigación fueron:

Se pudo determinar que las dimensiones del marketing interno tienen un efecto significativo en el compromiso organizacional, obteniendo mayor correlación la dimensión

de comunicación interna, con un porcentaje de varianza explicada del 42.1%. A dicho modelo se adicionaron determinadas variables sociodemográficas y del puesto de trabajo, demostrando que se producen mayores niveles relacionales cuando el empleado tiene el estado civil de casado, posee estudios superiores y su relación laboral es de carácter temporal.

El aporte de la presente investigación fue la importancia del marketing interno como concepto innovador o técnica hacia los colaboradores de venderle su marca de la empresa con el fin de motivarlos y mejorar la productividad basado sobre todo en la atención y servicio de calidad al cliente externo, con punto de partida para incentivar e incrementar los indicadores de identificación, permanencia y fidelidad de todos los colaboradores y asegurar una buena gestión de compromiso organizacional.

**Zambrano y Zambrano, (2022)** realizó su tesis titulado: “Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020”, el objetivo fue:” obtener un estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020”. Como parte de la metodología la investigación fue el método general, los métodos específicos fueron métodos inductivo, deductivo y analítico sintético, las técnicas fueron bibliográfica y de campo, como instrumentos se utilizaron el cuestionario, la entrevista. La conclusión fue: “que a pesar de las dificultades el compromiso de los evaluados hacia la ESPAM MFL, se mantiene, porque consideran que la institución cumple con sus obligaciones”.

**Espejo, (2018)** realizó su tesis de posgrado en gestión pública titulado: “La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016”, el objetivo de esta investigación fue “demostrar la influencia que

existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016”, la metodología empleada fue de tipo aplicada, diseño no experimental transaccional descriptivo correlacional, se utilizó la fórmula de población infinita para hallar la muestra, dando como resultado 190 colaboradores, la prueba estadística fue la Correlación de Pearson, el resultado fue “existe relación muy significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional con el 85.2% de correlación de Pearson”.

Las conclusiones fueron las siguientes:

Hipótesis específica 1, la planeación influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva media de 0.612.

Hipótesis específica 2, la Organización influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.581.

Hipótesis específica 3, se concluye que la Dirección influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.662.

Hipótesis específica 4, el control influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.626

Hipótesis general, se concluye que la gestión administrativa influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.698

**Aldana et al., (2018)** realizó su trabajo de investigación denominado: “Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia”, el compromiso organizacional en Colombia sobre todo en el sector salud se ha convertido en un tema muy controversial en estos últimos años, por factores económicos, políticos y el avance de la globalización, por ello es importante analizar la dinámica del compromiso de estas instituciones

con su cliente interno. Los resultados evidencian a los colaboradores con un alto sentido de compromiso organizacional basado en desarrollo profesional y el tipo de contratación.

También la relación de flexibilizar la relación empresa y empleado en beneficio de los objetivos comunes, prevaleciendo el estilo de liderazgo de los directivos.

Las conclusiones fueron:

En el caso de las instituciones públicas, el compromiso se valora por el componente de continuidad reflejado en la contratación y en los beneficios brindados por parte de la organización los cuales le proporciona crecimiento y seguridad al profesional, siendo esto consecuente con lo propuesto por la dimensión normativa al brindarle contratos indefinidos que genera en los profesionales relaciones laborales significativas con un mayor compromiso afectivo manifestado hacia la entidad mediante conductas de ciudadanía, valores, liderazgo y crecimiento personal.

El aporte de la presente investigación es tanto para empresas públicas y privadas, específicamente referido a la presente investigación las enfermeras, la base teórica del compromiso organizacional se basa en el modelo de Meyer y Allen (con sus tres componentes), donde los indicadores son: puesto de trabajo, participación colaborativa entre pares, beneficios, sobre todo lo más importante el estilo de liderazgo para una mantener el compromiso organizacional en cualquier institución, por ejemplo, en las instituciones públicas lo que predomina es el compromiso de continuidad centrados en los contratos, beneficios laborales (seguridad y crecimiento), por ende continua el compromiso normativo (emisión de contratos con plazo indeterminado-económico), conllevando a un compromiso afectivo evidenciando a todo el personal un sentimiento de ciudadanía, liderazgo, desarrollo personal y valores. Por otro lado, las entidades privadas específicamente en el personal de enfermería (en la presente investigación), donde se evidencia

una prevalencia el compromiso normativo basados netamente en el contrato laboral (conocimientos, capacidades, uso de tiempo en algunos casos la sobre exigencia), trayendo como consecuencia un decrecimiento del compromiso de continuidad y afectivo, evidenciando la desmotivación, la falta de compromiso, la opción de migrar a otras instituciones (rotación de personal).

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### ***2.2.1. Variable 1: Compromiso Organizacional***

**2.2.1.1. Definiciones**, Navarro et al., (2007), refieren que es pieza fundamental del área funcional de los recursos humanos y ahora en la actualidad se conoce como talento o potencial humano, una variable muy importante porque en todas las empresas se evidencia altos indicadores de rotación, ausentismo de los colaboradores, trayendo un costo alto para las empresas, el compromiso organizacional es sinónimo de lealtad, identificación entre el colaborador y la empresa.

De la misma manera opinan Robbins & Judge, (2009), quiere dicen que el compromiso organizacional es el grado de identificación con las estrategias, objetivos y metas entre el colaborador con la empresa, con el propósito de continuar siendo parte de la empresa.

**2.2.1.2. Importancia del compromiso organizacional**, Bayona et al., (2020), indican que, si en una empresa los indicadores de compromiso organizacional son alta, se propone formar equipos de trabajo, para facilitar la comprensión, realización de objetivos, metas organizacionales y decrecer los índices de ausentismo y rotación de personal.

De la misma manera Soberanes y De la Fuente, (2009), manifiestan que el compromiso organizacional al tener una relación directa con el aspecto psicológico, actitudinal, conductual

hacia el colaborador, hace que su función lo realice con eficiencia y eficaz, compartiendo metas, valores y la cultura organizacional, convirtiendo al colaborador como socio estratégico.

### ***2.2.2. Teorías del comportamiento organizacional***

**2.2.2.1. Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional**, la presente teoría fue propuesta por Meyer y Allen en el año de 1997, refieren al compromiso organizacional como una unión entre el colaborador y la organización, pero en el aspecto psicológico, actitudinal, conductual, conllevando en la creación de tres aspectos psicológicos (compromiso afectivo - deseo, de continuo – costo y normativo - obligación).

### ***2.2.3. Definición de las dimensiones***

#### **a). Compromiso afectivo -deseo**

Según Robbins & Judge, (2017) este tipo de compromiso constituye una carga emocional y de valores que tiene el empleado hacia la organización.

Por otro lado, Ruiz de Alva, (2013) define a esta dimensión como “una congruencia entre los valores de la persona y los de la empresa. Es decir, el compromiso afectivo resulta ser un enfoque más emocional donde existen sentimientos de pertenencia y afecto hacia la organización”.

El compromiso afectivo también conocido como deseo se refiere al apego emocional del colaborador sintiendo orgullo hacia la organización.

#### **b). Compromiso de continuación o continuidad - necesidad**

Meyer y Allen en el año de 1997, nos habla del tiempo, esfuerzo, valor económico de los colaboradores hacia su organización, para conservar su trabajo y si no cumple lo perdería.

También conocido como necesidad el colaborador percibe que fuera de su organización es complicado conseguir otro trabajo y esa percepción hace que se adhiera más a su organización y hace que se esfuerce a mantener su trabajo.

### **c). Compromiso normativo - deber**

Se relaciona con la lealtad, gratitud, deber moral de los colaboradores con la organización, por los beneficios económicos que les brinda. Meyer y Allen en el año de 1997

Existen varias teorías o conceptos en esta investigación nos adherimos a la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen en el año de 1997.

Porque es muy importante desde el punto de vista de la investigación, reflejado en sus tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo) que son la base del compromiso organizacional, que no sólo nos da a conocer el vínculo de pertenencia laboral del colaborador con la organización sino es una visión más amplia considerando aspectos importantes para el logro de objetivos y el trabajo del día a día eficiente y eficaz.

También se le conoce como deber, pero como agradecimiento hacia la organización, por los beneficios que le brinda como posibles oportunidades laborales, capacitaciones, bonificaciones que le hacen sentir un sentimiento de permanencia.

#### ***2.2.4. Variable 2: Gestión Administrativa***

**2.2.4.1. Definiciones**, Koont et al, (2017), refiere a los objetivos logrados en una organización basado en actividades, funciones, coordinaciones, aplicando métodos, técnicas con el objetivo de la optimización de los recursos (financieros, humanos, operativos y de gestión administrativa) que tiene cualquier organización (eficiencia), cumpliendo las cuatro funciones básicas de la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control).

### ***2.2.4.1.1. Beneficios de la gestión administrativa***

#### **Maximizar el uso de los recursos**

En la gestión administrativa uno de sus fines es minimizar el uso de los recursos tanto humanos como tiempo, recursos financieros y recursos tanto humanos como de bienes y servicios, con el objetivo de ser eficientes y eficaces (Quiroa, 2020)

#### **Centrarse en el logro de objetivos**

Es la base fundamental de la gestión administrativa (tareas, actividades), para el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero teniendo la misma misión, visión (dirección, coordinación), empezando con una adecuada planificación, estrategias claras, precisas, sobre todo un equipo de trabajo comprometido, responsable, comprometido al cumplimiento de los objetivos (eficaz).

#### **Incremento de la productividad**

Es el fin de toda organización en potenciar el incremento de la productividad, y se da cumplimiento en la gestión administrativa partiendo de un diagnóstico en la etapa previa conllevando ser un proceso más simple y sencilla para culminar en una mejora continua o prever algún proceso negativo y eliminarlo.

### ***2.2.4.1.2. Principios de la gestión administrativa***

#### **Planificación**

Se basa en los objetivos propuestos por la organización que deben ser claros, delimitados y alcanzables, determinando las acciones, estrategias para el cumplimiento.

#### **Coherencia**

Las actividades, funciones establecidas por una organización se deben de caracterizar por la racionalización, facilitando a todos los colaboradores en cumplimiento de sus actividades, en

coherencia, respaldo de la realidad de la organización (recursos, materiales que cuenta la empresa) y sobre todo estar considerado en el proceso de la planificación.

### **Disciplina y orden**

La gestión administrativa es sistémica, con el objetivo de desarrollar metodológicamente todas sus funciones, es la única forma de lograr los objetivos.

#### **2.2.5. Definición de las dimensiones**

**a. Planificación**, es la primera parte que conforma la gestión administrativa, conformado principalmente por la toma de decisiones en la cual se plantean la elección de los objetivos, misiones, visiones, de un abanico de propuestas, para definir las estrategias, acciones y planes de acción, para el cumplimiento de las metas. (Koontz et al., 2017)

De la misma manera opina Ramírez et al., (2017), que refiere que la visión, misión forman una parte fundamental de la gestión administrativa, porque con la visión la organización puede proyectarse o le gustaría ser en un futuro, con la misión que es la razón de ser de toda organización y el papel que cumple, convirtiéndose en una brújula para la toma de decisiones asertivas, ambos conceptos deben ser socializados con todos los colaboradores con el objetivo de entenderlos y cumplirlos.

**b. Organización**, este concepto está relacionado con la estructura de funciones, puestos laborales, entonces consiste en distribuir, organizar, estructurar el trabajo, precisando las funciones de cada colaborador de acuerdo a sus funciones y el puesto que ejerce (estructura organizacional), para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. (Robbins & Coulter, 2018)

#### **La organización consta de tres principios:**

**El principio de la división de trabajo**, consiste que las organizaciones para el cumplimiento de las metas dividen las tareas específicas y repetitivas. (Chiavenato, 2019)

Según Robbins & Coulter, (2018), mencionan al principio de la especialización que consiste que cada colaborador se enfoque, concentre en una sola función, conllevando a conocer y dominar sus funciones específicas, del mismo modo el mismo autor refiere respecto al principio de la jerarquía que consiste en el control de los puestos, responsabilidad, líneas de jerarquía de los colaboradores hacia sus jefes inmediatos.

**c. Dirección**, Koontz et al., (2017) dice que el concepto de liderazgo en la gestión administrativa tiene el mismo significado, haciendo la comparación de un gerente altamente efectivo con un líder efectivo que es la razón de ser de su principal función, también lo relaciona con la palabra dirigir que consiste en un proceso de influenciar, comprometer a los colaboradores al cumplimiento de las metas de cada uno y de la institución.

De la misma manera Martins, (2022) refiere que:

Los líderes establecen una visión, pero su éxito lo define el equipo, no ellos mismos y el trabajo de un jefe o gerente, en cambio, es encontrar formas de hacer realidad las ideas, como, por ejemplo: gestionar el personal para los proyectos, asignar recursos y establecer el presupuesto para lograr los objetivos.

**d. Control**, se relaciona con el desempeño, cumplimiento de los objetivos de la organización, mediante la medición, corrección de los planes diseñados con anterioridad, es decir en la planeación ambos funcionan de la mano como un engranaje, porque sin objetivos, planes no existiría la necesidad de un control. (Koontz et al., 2017)

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

**Satisfacción Laboral**: “actitud general de un individuo hacia su puesto de trabajo”, (Robbins & Judge, 2009)

**Motivación:** “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta”, (Robbins & Coulter, 2014, pág. 155).

**Compromiso con la Organización:** “grado en el que el empleado se identifica con una organización, sus metas y quiere seguir formando parte de ella”, (Robbins, 2004, pág. 72).

**Compromiso Afectivo:** “relación emocional de una persona con su organización”, (Newell, 2002)

**Compromiso de Continuidad:** “percepciones de una persona sobre los costes o riesgos asociados al abandono de su organización actual”, (Newell, 2002, pág. 30)

**Compromiso Normativo:** “es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella,” (Aamodt, 2010, pág. 366).

### III. HIPOTESIS

#### 3.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.

#### 3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

- Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022
- Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo – 2022.
- Existe relación directa entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo – 2022.

#### 3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

##### 3.3.1. Variable 1: *Compromiso organizacional*

33.1.1. **Definición Conceptual.** Meyer & Allen, (1991) manifiestan al compromiso organizacional como un estado actitudinal, conductual y psicológico que muestran una unión entre la persona o individuo y una organización, en el ámbito laboral (mantener el empleo), por lo cual es necesario la unión de varios enfoques para su estudio y comprensión, cuenta con tres componentes separables: compromiso afectivo, que evidencia deseo, compromiso de continuidad, que evidencia necesidad y compromiso normativo, que evidencia una obligación.

33.12 **Definición Operacional.** La variable compromiso organizacional, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

### 3.3.2. *Variable 2: Gestión Administrativa*

3321. **Definición Conceptual.** La gestión administrativa es el conjunto de procesos a través del cual se diseña, optimiza los recursos y se conserva un ambiente donde sujetos o individuos y la organización trabajan en grupos, equipos brindando un valor agregado para obtener altos indicadores de productividad (efectividad y eficiencia) logrando la eficacia para la organización. Dentro de la gestión administrativa se tiene las 5 funciones gerenciales, en la cual se organiza el conocimiento administrativo como (planear, organizar, integrar el personal, dirigir y controlar). (Koontz et al., 2017, p 4-5).

3322 **Definición Operacional.** La variable gestión administrativa, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Método de Investigación

En este estudio se ha utilizado el método científico, porque se obtuvo información veraz, confiable, de la población y del contexto (personal operativo de la comisaría de Satipo) para poder comprender, indagar, modificar y emplear el conocimiento adquirido en propuestas de mejora, la investigación se va basar en dos aspectos fundamentales, uno como parte del proceso (partiendo de un problema a investigar y emplear todas las etapas del método científico) y la parte formal (es la presentación de los resultados del proceso culminando en el informe final).

Tamayo y Tamayo, (2012), define “El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.30)

#### *4.1.1. Método hipotético deductivo*

En la presente investigación se ha considerado el método hipotético deductivo porque se basó la investigación en el principio básico de la observación, teoría e identificar el problema en la comisaría de Satipo y sus posibles síntomas, para luego confirmar o rechazar la hipótesis general de investigación para explicar el fenómeno y brindar posibles soluciones confrontando con los hechos reales.

Valderrama, (2015), menciona que el método hipotético deductivo se basa en la observación de casos o problemas particulares para luego formular y contrastar las hipótesis, a través de un razonamiento deductivo, para posteriormente validar empíricamente ahí los procesos metodológicos de inducción/deducción se convierte en el método hipotético deductivo” (p. 97).

## **4.2 Tipo de Investigación**

Este estudio o investigación es de tipo básico o pura porque se va a describir la realidad problemática de la comisaría de Satipo, basándonos en un marco teórico (estudios previos) sin resolver el problema de la vida real o algún aspecto práctico (propuestas, recomendaciones de mejora).

Castro, (2016) nos dice que también se le conoce como investigación pura, teórica, pragmática, busca de nuevos conocimientos basándose en el marco teórico y queda ahí, el objetivo es incrementar en información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico, mediante el descubrimiento de los principios y leyes (p.79).

## **4.3 Nivel de Investigación**

La investigación es de nivel relacional porque el estudio empezó en un nivel básico como es el observacional (problema en la comisaría de Satipo una mala gestión administrativa), luego se complementó el siguiente paso con la descripción del problema hasta llegar al nivel relacional donde se va a relacionar el problema de la investigación con una de los síntomas observados (compromiso organizacional).

Villegas et al., (2019) refiere que el nivel correlacional fija la relación de causalidad en manera coherente, lógica entre las variables de estudio y establece variables colaterales (p. 97).

## **4.4 Diseño de la Investigación**

El diseño que se ha empujado en la presente investigación fue descriptivo correlacional porque en la investigación el objetivo fue ver si las variables compromiso organizacional y gestión administrativa guardan relación. (Hernández y Mendoza, 2018)

#### **4.4.1. Diseño descriptivo**

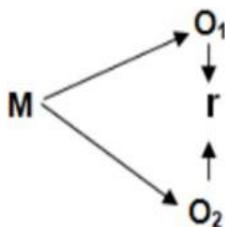
La investigación fue no experimental o también llamado descriptivo, es cuando el investigador no manipula las variables ni la población (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **4.4.2. Diseño transversal**

Según (Mártinez, 2020), dice que el diseño transversal se aplican el instrumento en un solo momento para adjuntar información veraz, oportuna, pero dependiendo del tamaño de la muestra se va aplicar en varios momentos, pero se hará la medición de las variables en un solo momento.

#### **4.4.3. Diseño cuantitativo**

Los diseños cuantitativos tienen la peculiaridad general si se emplea una encuesta en la investigación, incluido cantidades, porcentajes, la existencia de números relevantes para la investigación es un diseño cuantitativo (Mártinez, 2020).



Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable.
- O2 : Observación de la segunda variable.
- r : Relación entre las variables.

### **4.5 Población y muestra**

#### **4.5.1. Población**

Es considerado un grupo de personas, animales u objetos que tienen ciertas características en común, que permiten agruparlas para su estudio, en la presente investigación se consideró a los

100 personales o efectivos operativos que laboran en la Comisaría PNP de Satipo (Hernández y Mendoza, 2018).

**En la comisaría de Satipo, la población consta de:**

#### ***4.5.2. Muestra***

Hernández y Mendoza, (2018), indica que se aplica en el enfoque o método cuantitativo, es considerado un subgrupo del universo que es relevante para nuestra investigación, sobre todo en la recolección de datos, para difundir los resultados obtenidos y es definido desde el planteamiento del problema, en la presente investigación se aplicó la muestra no probabilística, porque los grupos ya están definidos (muestra censal), será 30 efectivos operativos de la comisaria de Satipo, la misma cantidad de la población.

**Criterios de inclusión:** En la presente inv se está incluyendo solo al personal operativo que tiene a su cargo personas que tienen poder de mando

**Criterios de exclusión:** son personas que no tienen mando, un grupo a su cargo

### **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### ***4.6.1. Técnica***

En la presente investigación se empleará la técnica de la encuesta que es la forma de recolectar información de la investigación de las variables de estudio y posteriormente ser procesados y contrastar la hipótesis de estudio (Bernal, 2016).

#### ***4.6.2. Instrumento***

Bernal, (2016) dice que el cuestionario se le considera como un conjunto de preguntas en referencia de una o varias variables que requieren ser medibles.

En la presente investigación se utilizará el cuestionario, con una escala de Likert con cinco opciones: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En el presente estudio se procesará los datos de la muestra que estará conformado por el personal operativo de la comisaría de Satipo, a quienes previamente se les brindo las indicaciones del llenado del cuestionario, que sería anónimo y las firmas del consentimiento informado, para posteriormente tabular los resultados en cuadros de frecuencia, interpretación de los gráficos, con la ayuda del software SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences), la prueba estadística que se utilizó fue el coeficiente de correlación de Spearman (Mártinez, 2020).

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

En el estudio del presente proyecto, se ha cumplido todas las indicaciones de la Universidad Peruana los Andes, plasmado en su reglamento de investigación, partiendo desde el título de investigación (originalidad), tomando en cuenta las normas APA séptima edición referente a las citas, referencias, sobre todo respetando el derecho de autor, en el momento de aplicar el instrumento (cuestionario) a todo el personal operativo de la comisaría de Satipo se le brindará la información del objetivo y llenado del cuestionario, se les hará firmar el consentimiento informado a cada personal y la debida autorización de los superiores, respetando los protocolos de seguridad.

De la misma manera la presente investigación fue elaborado considerando el Reglamento General de Investigación de la UPLA, de acuerdo en lo establecido en el Art. 27° y artículo 28°.

De la misma manera al Reglamento del Código de Ética de investigación, de la UPLA, capítulo II que nos habla de los principios y normas de comportamiento y según el Artículo 4°: Principios de la actividad investigadora refiere que la presente investigación ampara a todos los sujetos, objetos, animales e instituciones que forman parte de la presente investigación, por consiguiente, que la presente investigación se ha considerado información anónima velando la integridad de la muestra. Referente al inciso b, c, d, e.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados

#### Variable 1: Compromiso Organizacional

Tabla 2

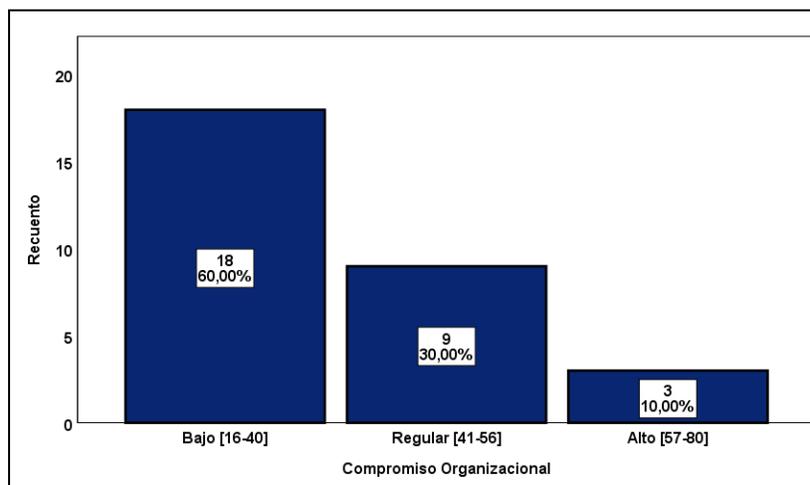
Variable 1 - Compromiso Organizacional

Niveles	Baremo	f <sub>i</sub>	%
Bajo	16 a 40	18	60.00%
Regular	41 a 56	9	30.00%
Alto	57 a 80	3	10.00%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

Figura 11

Variable 1 – Compromiso Organizacional



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 11 se muestra que el 60% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 30% con un nivel medio y el 10% con un nivel alto.

#### **Comentario personal:**

Cuándo nos referimos a la variable compromiso organizacional se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque en general en la gestión pública no se evidencia la presencia, seguimiento, soporte ni la existencia de recursos humanos o

más bien debería llamarse talento o potencial humano al contrario se evidencia ausentismo, como indicador del mismo reglamento se observa mucha rotación del personal operativo de las diferentes comisarias, trayendo como resultado un bajo indicador de compromiso hacia la institución (metas, objetivos).

**Tabla 3**

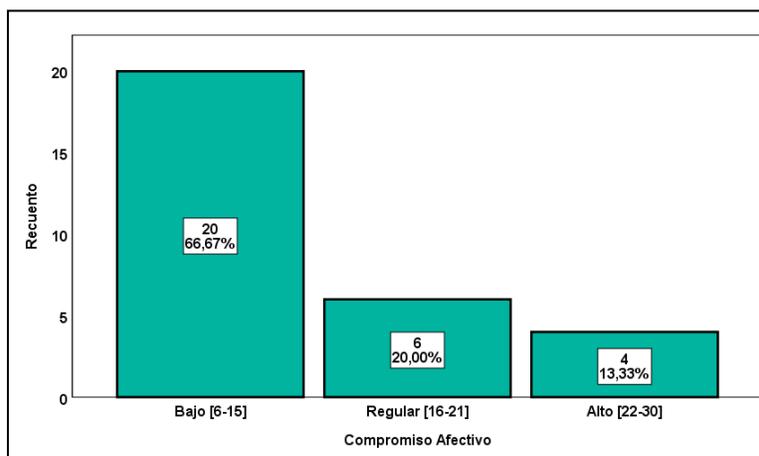
*Dimensión 1 Variable 1 - Compromiso Afectivo*

Niveles	Baremo	f <sub>i</sub>	%
Bajo	6 a 15	20	66.67%
Regular	15 a 21	6	20.00%
Alto	22 a 30	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 12**

*Dimensión 1 Variable 1 - Compromiso Afectivo*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 12 se muestra que el 66,67% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 20% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuándo nos referimos a la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen

un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo al no compartir o desconocer la misión, visión, objetivos, valores de la institución nunca se va crear el nexo (feeling) en ambos al contrario por la mala imagen de algunos malos efectivos policiales siente vergüenza al lugar donde laboran.

**Tabla 4**

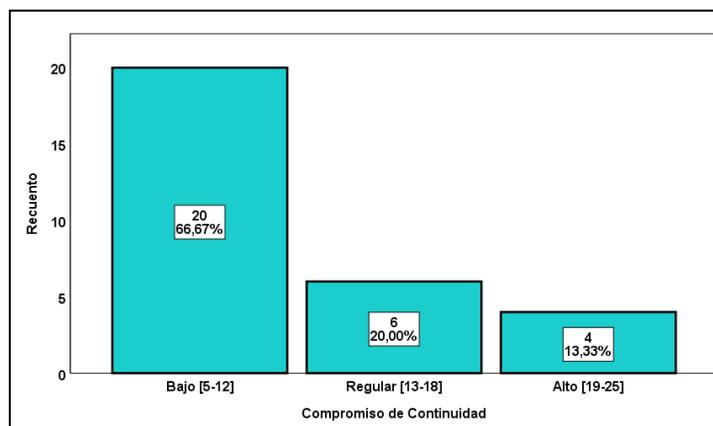
*Dimensión 2 - Variable 1*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Bajo	5 a 12	20	66.67%
Regular	13 a 18	6	20.00%
Alto	19 a 25	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 13**

*Dimensión 2- Variable 1 – Compromiso de Continuidad*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 13 se muestra que el 66,67% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 20% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuándo nos referimos a la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de

Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo no está identificado con la institución muchos de ellos no se sienten cómodos con los beneficios que les brindan, e incluso no existe relación e incentivo entre las metas institucionales con sus proyectos personales.

**Tabla 5**

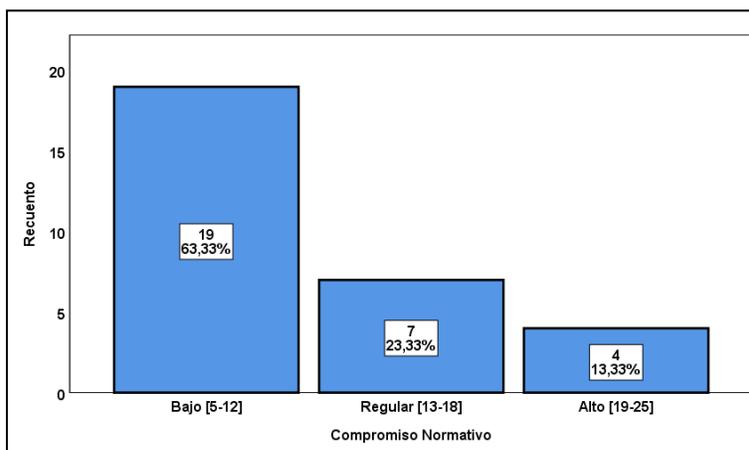
*Dimensión 3 Variable 1*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Bajo	5 a 12	19	63.33%
Regular	13 a 18	7	23.33%
Alto	19 a 25	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 14**

*Dimensión 3 - Variable 1 - Compromiso Normativo*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 14 se muestra que el 63,33% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 23,33% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuando nos referimos a la dimensión Compromiso Normativo de la variable compromiso organizacional se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen

un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo esta dimensión está más ligado al aspecto moral de cada individuo como la gratitud, lealtad de parte de su institución y superiores, en las instituciones castrenses el liderazgo es vertical por ello no existe un trato personalizado entre las diferentes áreas, de la misma manera de parte de los superiores no existe la motivación ni económica y moral,

### **Variable 2: Gestión administrativa**

**Tabla 6**

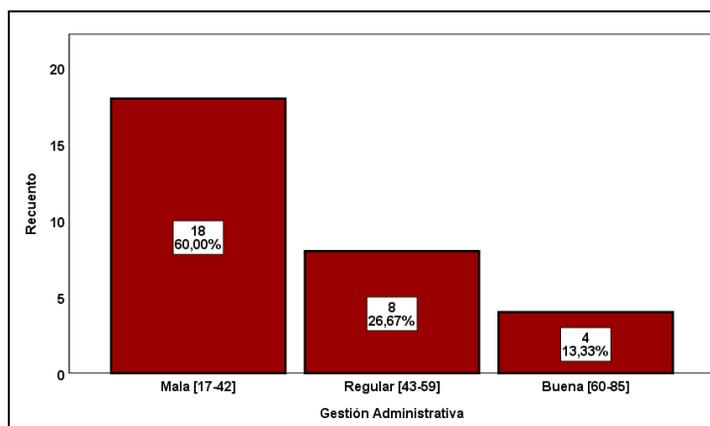
*Variable 2 – Gestión administrativa*

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	17 a 42	18	60.00%
Regular	43 a 59	8	26.67%
Alto	60 a 85	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 15**

*Variable 2 – Gestión administrativa*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 15 se muestra que el 60% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 26.67% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la variable gestión administrativa se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo en su formación no lleva explícitamente cursos o asignaturas de administración o gestión empresarial tomando en cuenta que las instituciones castrenses son empresas estatales que tienen que cumplir objetivos, metas buscar la eficiencia, eficacia de los recursos en beneficio de la población, mucho desconocimiento de gestión pública y administrativa “planificación, organización, dirección y control”, por ello el 2021 un proyecto en las unidades ejecutoras se designó gerentes sin el perfil castrense.

**Tabla 7**

*Dimensión 1 Variable 2*

Niveles	Baremo	f <sub>i</sub>	%
Mala	7 a 17	19	63.33%
Regular	18 a 24	5	16.67%
Buena	25 a 35	6	20.00%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 16**

*Dimensión 1 Variable 2 - Planificación*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 16 se muestra que el 63,33% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 16.67% con un nivel medio y el 20% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuando nos referimos a la dimensión planificación de la variable gestión administrativa se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo desconoce los objetivos institucionales (misión, valores, etc), porque los superiores no refuerzan los conceptos ni el personal operativo toma el interés correspondiente, de ahí parte la mala gestión administrativa para la toma de decisiones pertinentes.

**Tabla 8**

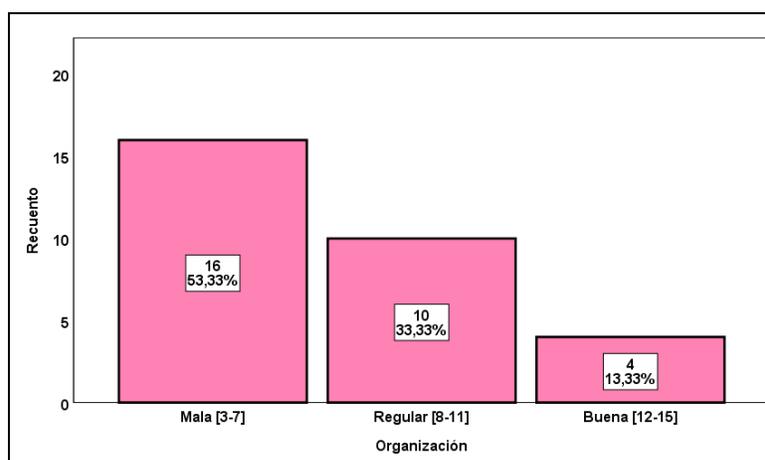
*Dimensión 2 - Variable 2*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Mala	3 a 7	16	53.33%
Regular	8 a 11	10	33.33%
Buena	12 a 15	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 17**

*Dimensión 2 Variable 2 – Organización*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 17 se muestra que el 53,33% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 33,33% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuando nos referimos a la dimensión Organización de la variable gestión administrativa se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo, si el primer peldaño que es planificación no es el idóneo o está bien establecido las otras funciones serán mal estructuradas sobre todo esta dimensión organización que trata sobre la estructura organizacional.

**Tabla 9**

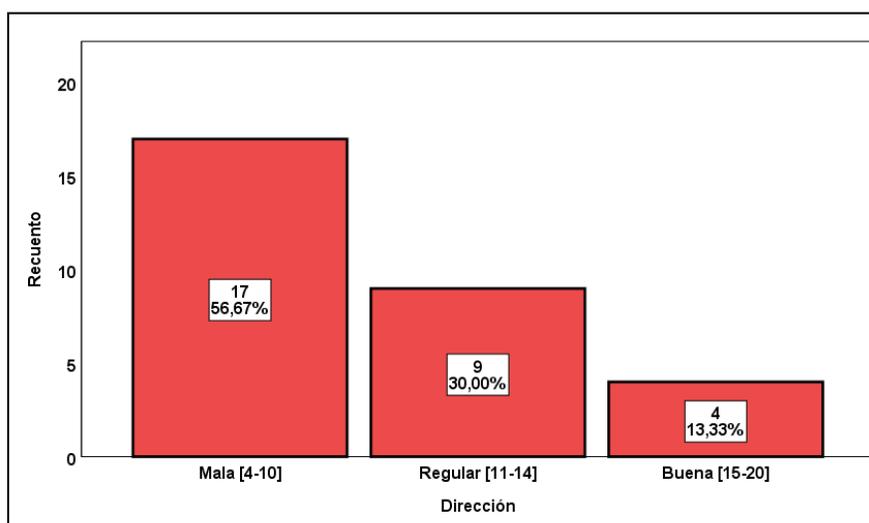
*Dimensión 3 - Variable 2*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Mala	4 a 10	17	56.67%
Regular	11 a 14	9	30.00%
Buena	15 a 20	4	13.33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 18**

*Dimensión 3 - Variable 2 - Dirección*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 18 se muestra que el 56,67% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 30% con un nivel medio y el 13,33% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuando nos referimos a la dimensión dirección de la variable gestión administrativa se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo los de mando alto son más líderes que gerentes es decir que los líderes dependen de sus equipos o comandancias o unidades ejecutoras, pero los gerentes gestionan proyectos, personal, recursos – presupuestos mediante estrategias para el cumplimiento de objetivos y metas.

**Tabla 10**

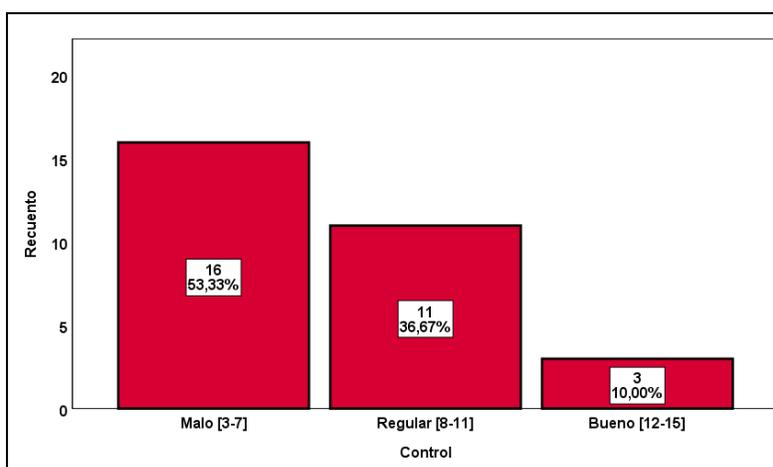
*Dimensión 4 - Variable 2*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Mala	3 a 7	16	53.33%
Regular	17 a 11	11	36.67%
Buena	12 a 15	3	10.00%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Resultados del SPSS

**Figura 19**

*Dimensión 4 - Variable 2 - Control*



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 19 se muestra que el 53,33% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo, el 36.67% con un nivel medio y el 10% con un nivel alto.

### **Comentario personal:**

Cuando nos referimos a la dimensión control de la variable gestión administrativa se refiere que más del 50% del personal operativo de la comisaria de Satipo tienen un nivel bajo porque el personal operativo de la comisaria de Satipo al no tener claros los objetivos por parte de los superiores, no existiría un control de calidad.

#### ***5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial***

**Tabla 11**

*Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,871	30	,002
Gestión Administrativa	,888	30	,004

Nota: Resultados del SPSS

**H<sub>0</sub>:** Los datos de Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa siguen una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** Los datos de Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa No siguen una distribución normal.

### **Conclusión:**

**Toma de decisión:** Con un p- valor < 0.05 en ambos casos; se puede afirmar que, tanto los datos de Compromiso Organizacional; así como, los datos de Gestión Administrativa no siguen una distribución normal, se tiene que usar estadística no paramétrica.

## 5.2 Contratación de hipótesis

En este apartado, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, por ser un estudio de nivel correlacional y la escala de medición ordinal (Hernández & Mendoza, 2018).

**Tabla 12**

*Coefficiente de correlación.*

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	Significativa (valor p < 0.0)
	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	
	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	
	(+1)	Correlación positiva perfecta	Altamente significativa (valor p < 0.01)
r es 1 Relación inversa (negativa)	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	No significativa (valor p > 0.05)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
	(-1)	Correlación negativa perfecta	

*Nota.* La tabla, muestra los índices de correlación, y el nivel de significancia de los resultados. Fuente: Elaboración de los tesis, basada en (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

Nota: Resultados del SPSS

### 5.2.1. Contratación de la Hipótesis General

**Tabla 13**

*Correlación entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa*

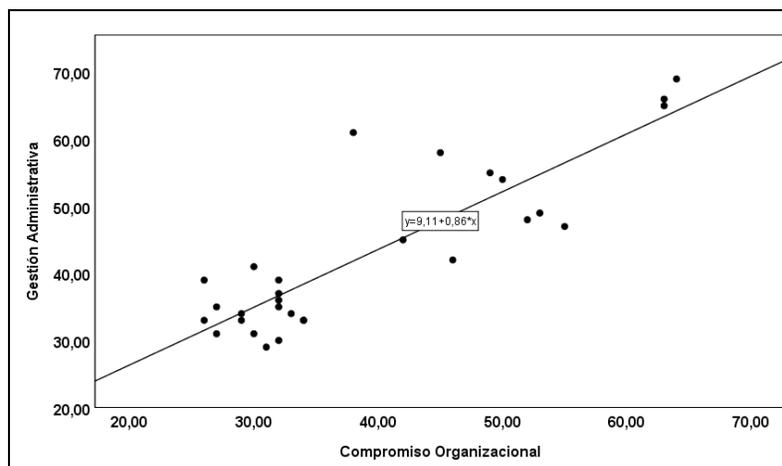
		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,775**
		N	30
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Nota. De software - SPSS 26.

**Figura 20**

*Diagrama de dispersión entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa*



Nota. De software - SPSS 26.

### **Determinación del nivel de significancia y regla de decisión**

Nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ).

- Si  $p > \alpha$ : Se acepta la  $H_0$ ;
- Si  $p \leq \alpha$ : Se rechaza la  $H_0$

### **Interpretación:**

Como se puede observar en la Tabla 13, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva fuerte, entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa; respaldado por un ( $r = 0,775$ ; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general).

### 5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1

**Tabla 14**

*Correlación entre compromiso afectivo y gestión administrativa*

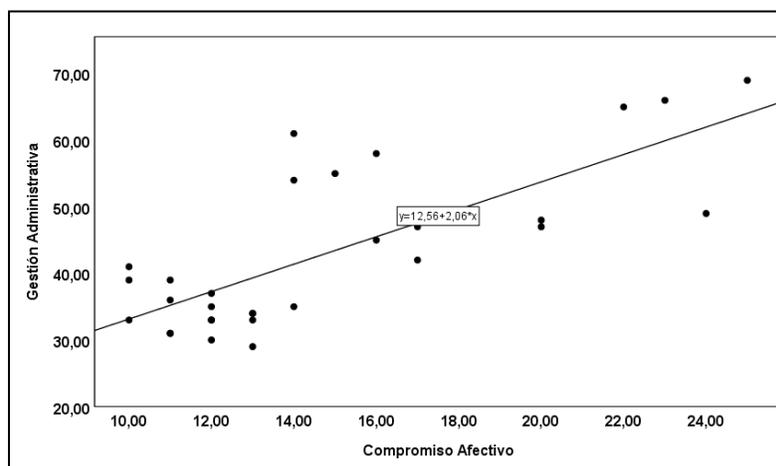
		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso Afectivo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,704**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Nota. De software - SPSS 26.

**Figura 21**

*Diagrama de dispersión entre compromiso afectivo y gestión administrativa*



Nota. De software - SPSS 26.

### Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ).

- Si  $p > \alpha$ : Se acepta la H0;
- Si  $p \leq \alpha$ : Se rechaza la H0

### Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 14, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre compromiso afectivo y gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0,704$ ; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1).

#### 5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 02

**Tabla 15**

*Correlación entre compromiso de continuidad y gestión administrativa*

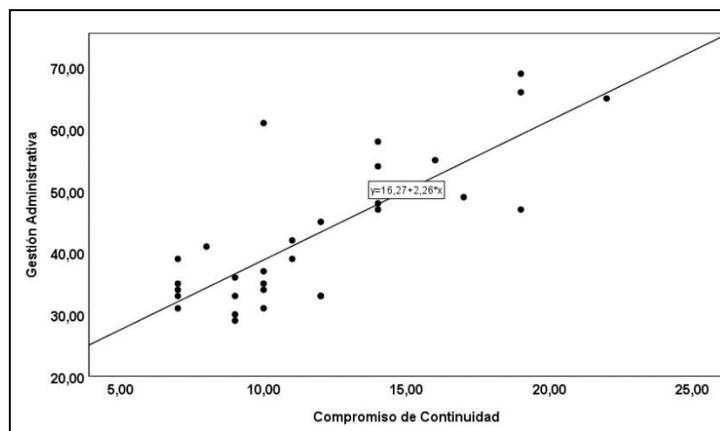
<b>Correlaciones</b>				
			Compromiso de Continuidad	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota. De software - SPSS 26.

**Figura 22**

*Prueba no paramétrica entre compromiso de continuidad y gestión administrativa*



Nota. De software - SPSS 26.

### **Determinación del nivel de significancia y regla de decisión**

Nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ).

- Si  $p > \alpha$ : Se acepta la  $H_0$ ;
- Si  $p \leq \alpha$ : Se rechaza la  $H_0$

### **Interpretación:**

Como se puede observar en la Tabla 15, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre compromiso de continuidad y gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0.722$ ; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 02).

### 5.2.1. Contratación de la Hipótesis Específica 03

**Tabla 16**

*Correlación entre compromiso normativo y gestión administrativa*

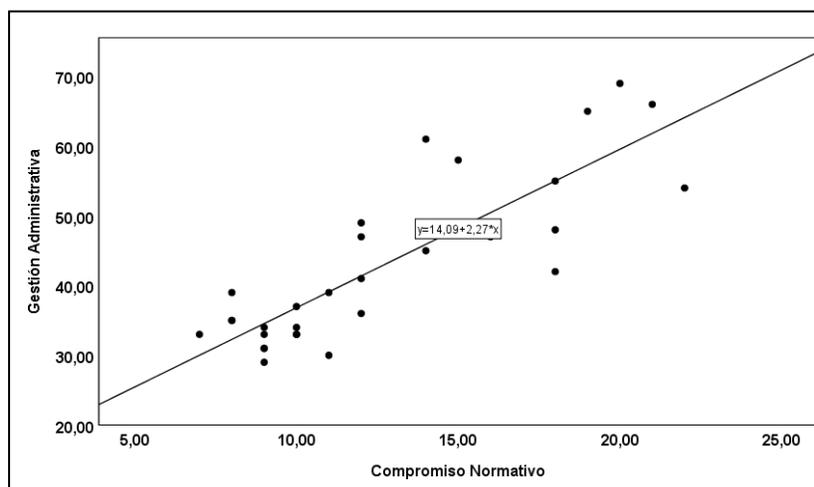
		<b>Correlaciones</b>		
			Compromiso Normativo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

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

Nota. De software - SPSS 26.

**Figura 23**

*Diagrama de dispersión entre compromiso normativo y gestión administrativa*



Nota. De software - SPSS 26.

**Determinación del nivel de significancia y regla de decisión**

Nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ).

- Si  $p > \alpha$ : Se acepta la  $H_0$ ;
- Si  $p \leq \alpha$ : Se rechaza la  $H_0$

**Interpretación:**

Como se puede observar en la Tabla 16, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva fuerte, entre compromiso normativo y gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0,812$ ; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 03).

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Discusión sobre el objetivo general

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo, para proponer un modelo de compromiso organizacional”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva fuerte, entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa; respaldado por un  $(r = 0,775)$ ; y un p valor de 0.000). Esto quiere decir que el concepto de compromiso organizacional es muy importante en todas las instituciones privadas, públicas de cualquier rubro sea de producción o servicios, es decir como una analogía si el compromiso organizacional tiene indicadores altos se conformara equipos de trabajos eficientes, fidelizados (se convierten socios de la institución compartiendo el mismo objetivo) y se decrecerá el ausentismo y rotación de personal que generan costos altos de la misma manera la gestión administrativa conlleva a la maximización de los recursos humanos, financieros y otros de cualquier empresas centrados colaboradores e institución en el cumplimiento de los mismo objetivos (misión, visión) con el objetivo de incrementar la producción con la mejora continua y prevenir errores ello significa minimizar costos e incrementar la rentabilidad . Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación alcanzado por **Espejo, (2018)**, realizó su tesis de posgrado titulado “La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016”, quién en su investigación llega concluir que la planeación, organización, dirección, control funciones claves de la gestión administrativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la misma manera **Garay, (2018)** en su tesis titulado “La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los

trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018” concluye que los líderes de cada institución y los colaboradores tengan el conocimiento y lo pongan en práctica de manera conjunta la misión, visión, objetivos y con la ayuda e implementación de las TIC – tecnologías de la información existirá mayor compromiso hacia la institución (fidelidad). En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras mejor se aplica el compromiso organizacional en talleres, programas, cursos, capacitaciones, se concientizará a todo el personal operativo de la comisaria de Satipo el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con el fin de que los gerentes de las unidades ejecutoras tomen las mejores toma de decisiones institucionales que potenciarán las competencias y capacidades de los colaboradores, conllevando al cumplimiento de las metas mejorando su calidad de vida y su salud mental (logro de proyectos personales).

### **Discusión sobre el objetivo específico 1**

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo, para proponer un modelo de gestión empresarial.”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre compromiso afectivo y la gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0. ,704$ ; y un p valor de 0.000). Esto quiere decir que el concepto de compromiso afectivo y la gestión administrativa se relacionan porque si el personal operativo de la comisaria de Satipo se identificaría con la institución existiría un involucramiento, satisfacción de todo el personal, se sentirían como en casa e incluso a sus compañeros el sentimiento sería como una familia y un clima organizacional adecuado para el cumplimiento de las metas institucionales y motivados para el cumplimiento paralelamente de metas personales. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna. Este resultado guarda relación con la investigación de **Muñante, (2017)** , en su tesis titulado “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017” donde refiere que al medir el aspecto afectivo sería necesario tomar en cuenta variables sociodemográficas como la edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio e incluso la satisfacción laboral del personal operativo porque no se cuenta con una data de datos estadísticos para un mejor análisis objetivo, de la misma manera **Quispe, (2017)**, en su tesis titulado “Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP” concluye que el liderazgo debe de ser horizontal con el objetivo que los colaboradores puedan manifestar sus dudas, metas personales, mejora continua de sus actividades cotidianas, conllevando a un clima organizacional adecuado para tener un solo objetivo institucional para el trabajo en equipo (mediante el cumplimiento de las funciones de la gestión administrativa). En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras mejor se aplica, difunde y tengan una mejor comprensión de los beneficios del compromiso afectivo como la unión de los sentimientos emocionales que los colaboradores establezcan con la institución como un vínculo o punto de equilibrio entre sus metas personales y el aspecto laboral convirtiendo su centro de labor en un ambiente o clima cálido como por ejemplo reuniones fuera del horario de trabajo, eventos deportivos, realmente amaran a su institución y se sentirán apreciados todo ello hará que se incremente el compromiso afectivo y el cumplimiento de los objetivos y cumplimientos de las metas del área de la gestión administrativa.

### **Discusión sobre el objetivo específico 2**

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación

positiva media, entre compromiso de continuidad y la gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0.722$ ; y un p valor de 0.000). Esto quiere decir que el concepto de compromiso de continuidad y la gestión administrativa se relacionan porque para el cumplimiento de sus metas, teniendo en cuenta que es una institución castrense donde las actividades son referidos a esfuerzo físico y psicológico más aún en la forma de como egresan de los centros de estudios y la difícil escasez de trabajo que el país enfrenta tratan de cumplir, pero más por el temor de perder el trabajo que por pasión o amor (vocación). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación de **Espinoza, (2018)** con su investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018” porque en su investigación recomienda considerar en su plan anual acciones de índole social para inculcar el compromiso afectivo del personal hacia la institución, de la misma manera talleres de afectividad, como punto de partida para el compromiso de continuidad y el siguiente paso sería talleres de compromiso de continuidad para el logro de metas, objetivos de ahí con la ayuda del área de inspectoría general hacer el seguimiento para el compromiso normativo para asegurar el cumplimiento eficaz, eficiente de la metas y objetivos. Todo lo mencionado se plasme en las escuelas de policías en cursos de compromiso organizacional antes que se gradúen, de la misma manera **Caballero, (2018)** en su tesis titulado: “Evaluación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Caso: Decanato de Vida Estudiantil”, refiere que el personal de la universidad están satisfechos con el área administrativo, un buen porcentaje evidenciaron incomodidad por la opción de ascensos, que conllevan en la insatisfacción laboral y por ende a un mal compromiso de continuidad, el personal se siente identificado, orgulloso en laborar en la universidad de prestigio y renombre pero sería mucho mejor si les brindarían talleres motivacionales, respecto al compromiso de continuidad se

evidencio que no existe lealtad hacia la institución. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, la importancia del compromiso organizacional específicamente con su dimensión compromiso de continuidad muy relacionado con el compromiso afectivo porque parte de la identificación, involucramiento de las metas organizacionales y no de una continuidad basado en lo material o económico como parte de la necesidad.

### **Discusión sobre el objetivo específico 3**

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva fuerte, entre compromiso normativo y la gestión administrativa; respaldado por un ( $r = 0,812$ ; y un p valor de 0,000). Esto quiere decir que el compromiso normativo se relaciona con saber reconocer entre lo bueno y correcto, es un sentimiento de lealtad o culpabilidad hacia la organización, dejando de lado si el efectivo policial se siente satisfecho o insatisfecho en su centro de labor, conjuntamente con los beneficios monetarios, crecimiento profesional con el sentimiento del deber de la reciprocidad conllevando al cumplimiento de todas las actividades para la obtención de los idóneos resultados. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación **Moreira, (2021)**, quien refiere en su tesis titulada: “La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador” que el compromiso organizacional se constituye con dos pilares (colaboradores y organización), brindando una herramienta muy importante a los directivos para conocer mucho más a fondo a sus colaboradores en los siguientes aspectos: conocer sus necesidades, expectativas con un trato personalizado de esta manera se sentirán muy motivados conllevando a cultivar un apego hacia la institución evidenciando el logro de las metas

institucionales (creando un compromiso afectivo), siendo el punto de partida para el compromiso normativo para que los colaboradores empiecen a tener sentimientos morales de reciprocidad, lealtad, para una mejor gestión administrativa, de la misma manera en la investigación una de sus variables es el marketing interno ambas variables pertenecen al área de recursos humanos ahora potencial humano, resaltando la dimensión comunicación interna entre los “stakeholders internos de una organización para su gestión eficiente y sostenible”, de la misma manera **Zambrano Zambrano, (2022)** en su tesis titulado “Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020”, dicen que el modelo de Meyer y Allen respecto al compromiso organizacional aplicado en las cuatro facultades de la universidad dio buenos resultados, tomando en cuenta en el contexto de pandemia (pre y post) carga laboral, distribución del tiempo, autonomía laboral, capacitación, llegando a la conclusión que los docentes se sienten satisfechos, comprometidos con la institución a pesar que se les incremento sus actividades por el teletrabajo, los resultados de la investigación fueron:

Conocer el impacto y efecto del compromiso organizacional, en la carga laboral de los docentes, reflejando un impacto positivo, con un compromiso afectivo de 27.24%, compromiso de continuidad con un 18.89% y el compromiso normativo del 25.15%, afirmando que se sienten identificados e involucrados con la ESPAM MFL”

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, el compromiso normativo es el resultado del compromiso afectivo y de continuidad (deseo y necesidad laboral) aterriza al deber es decir al compromiso por parte del personal operativo de la comisaria de Satipo en realizar acciones, actividades con compromiso, eficacia empleando todas sus capacidades en beneficio de la institución.

## CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo, para proponer un modelo de compromiso organizacional”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva fuerte, entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa; respaldado por un  $(r = 0.775)$ ; y un p valor de 0.000), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que el concepto de compromiso organizacional es muy importante en todas las instituciones privadas, públicas de cualquier rubro sea de producción o servicios, es decir como una analogía si el compromiso organizacional tiene indicadores altos, se conformará equipos de trabajos eficientes, fidelizados (se convierten socios de la institución compartiendo el mismo objetivo) y se decrecerá el ausentismo y rotación de personal que generan costos altos, de la misma manera la gestión administrativa conlleva a la maximización de los recursos humanos, financieros y otros, de cualquier empresa, colaboradores comprometidos con la institución en el cumplimiento de las metas (misión, visión) con el objetivo de incrementar la producción con la mejora continua y prevenir errores, ello significa minimizar costos e incrementar la rentabilidad.

2. En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo, para proponer un modelo de gestión empresarial.”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre compromiso afectivo y

la gestión administrativa; respaldado por un  $(r = 0.704)$ ; y un p valor de 0.000, frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que el concepto de compromiso afectivo y la gestión administrativa se relacionan, porque si el personal operativo de la comisaria de Satipo se identificara con la institución existiría un involucramiento, satisfacción de todo el personal, se sentirían como en casa e incluso el sentimiento hacia sus compañeros sería como una familia y un clima organizacional adecuado para el cumplimiento de las metas institucionales y motivados para el cumplimiento paralelamente de metas personales.

3. En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre compromiso de continuidad y la gestión administrativa; respaldado por un  $(r = 0.722)$ ; y un p valor de 0.000), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que el concepto de compromiso de continuidad y la gestión administrativa se relacionan para el cumplimiento de sus metas, teniendo en cuenta que es una institución castrense donde las actividades son referidos a esfuerzo físico y psicológico más aún en la forma de como egresan de los centros de estudios y la difícil escasez de trabajo que el país enfrenta tratan de cumplir, pero más por el temor de perder el trabajo que por pasión o amor (vocación).

4. En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación

positiva fuerte, entre compromiso normativo y la gestión administrativa; respaldado por un  $(r = 0,812$ ; y un p valor de  $0,000$ ), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que el compromiso normativo se relaciona con saber reconocer entre lo bueno y correcto, es un sentimiento de lealtad o culpabilidad hacia la organización, dejando de lado si el efectivo policial se siente satisfecho o insatisfecho en su centro de labor, conjuntamente con los beneficios monetarios, crecimiento profesional con el sentimiento del deber de la reciprocidad conllevando al cumplimiento de todas las actividades para la obtención de los idóneos resultados

## RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación permite dejar las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda al personal responsable de la gestión administrativa implementar talleres, cursos o asignaturas en las escuelas policiales sobre gestión administrativa dentro de ello temas de compromiso organizacional como: Desarrollar una cultura sólida de trabajo en equipo, dar a conocer la misión, visión, metas precisas, claras de parte de los superiores hacia todo el personal de la unidad ejecutora, comisaria, etc., liderazgo horizontal (comunicación abierta y generación de confianza), ética en el centro de labor, incentivar la toma de decisiones con desarrollo, investigación e innovación y cultura del trabajo positivo (clima laboral – inteligencias emocional de todo el personal) para efectos de mejorar la gestión administrativa

2. Se recomienda al personal responsable de la gestión administrativa a efectos de mantener el compromiso afectivo, implementar talleres sobre llevar un equilibrio entre las labores cotidianas de la institución con las metas personales (horario flexible), un clima laboral adecuado (ambiente de trabajo dónde el personal operativo de la comisaria se sienta apreciado por sus superiores por el trabajo realizado), actividades deportivas, recreativas y sociales (cumpleaños, reconocimientos y otros), con el fin que cada personal amará la institución dónde labore con el fin de una mejor gestión administrativa (cumplimiento de metas y optimización de los recursos humanos, financieros y otros) y el desarrollo de nuevos talentos con capacidades y competencias creando un vínculo de lealtad y decreciendo la rotación o deserción de personal conllevando a minimizar costos.

3. Se recomienda al personal responsable de la gestión administrativa a efectos de mantener el compromiso de continuidad implementar talleres sobre: “La continuidad no debe provenir del

apego material que genera la necesidad económica” es lo primero que la institución castrense debe de enseñar a todo el personal operativo de la comisaria porque una vez entendido el compromiso afectivo el siguiente paso es profundizar el vínculo emocional de todo el personal, para crear el deseo de permanencia a largo plazo.

4. Se recomienda al personal responsable de la gestión administrativa a efectos de mantener el compromiso normativo implementar talleres sistémicos con un orden de prioridad como se redacta en las recomendaciones que se relacionan con las dimensiones basados en la teoría de Meyer y Allen, para finalizar y llegar al objetivo de mejorar la gestión administrativa mediante las propuestas de un compromiso organizacional idóneo para la comisaria de Satipo, es incluir en las diversas políticas, normas e incluso en el plan curricular de los colegios de la policía todo lo mencionado, para que todo el personal de las fuerzas armadas o pertenecientes al ministerio del Interior cumplan en “permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad”, “Este tipo de compromiso hace referencia al apego del colaborador con la institución que se basa en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber” (Equipos&talento, 2016)

Todo ello para el servicio de calidad para la ciudadanía.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial*. Cengage Learning.
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2020). *Compromiso organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Revista Europea de dirección y economía de la empresa.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (PEARSON). PEARSON.
- Caballero, D. (2018). *Evaluación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Caso: Decanato de Vida Estudiantil* [Universidad especializada de las Américas].  
<http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/296/CaballeroDanysabelMaster.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, E. (2016). *Teoría y Práctica de la investigación científica* (Huancayo-). PERUGRAPH SRL.
- Caycho, T., Carbajal, C., Vilca, L., Heredia, J., & Gallegos, M. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396–398. <https://doi.org/10.35663/AMP.2020.373.1503>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a La Teoría General De La Administración* (México: Mac Graw Hill. (ed.); 7th ed.). México: Mac Graw Hill.
- Equipos&talento. (2016). *10 consejos para aumentar el compromiso de los empleados*. Equipos&talento. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2016/05/05/10-consejos-para-aumentar-el-compromiso-de-los-empleados>

- Espejo, Y. (2018). *La Gestión Administrativa Y El Comportamiento Organizacional De Los Colaboradores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2016 - Tesis De Posgrado* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2153/ESPEJO PEZZINI YALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, G. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los efectivos policiales de la DIRINCRI PNP – Lima, 2018* [Universidad Privada TELESUP].  
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/750/1/ESPINOZA FLORES GISELA ARACELI.pdf>
- Garay, N. (2018). *La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018 - Tesis de Posgrado* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24487/Garay\\_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24487/Garay_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(4), 32–37.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.
- Hernández, Roberto, & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas*

cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Holguin, M. (2022). *Compromiso Laboral y Gestión Administrativa en el personal de la Comisaria PNP Izcuchaca - Anta Cusco – 2021*. [Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado]. file:///E:/EMPRESA/EMPRESA/GRUPO 2-katherin-carolina/BORRADOR/MODELO DE TESIS.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2022). *PERU Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI*. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/seguridad-ciudadana/>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M.; (2017). *Administración una perspectiva global y empresarial* (McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V (ed.); Decimocuar). [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

León, C. (2021). *La gestión administrativa en la Policía Nacional del Perú*. Diario El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/125292-la-gestion-administrativa-en-la-policia-nacional-del-peru>

Mamaní, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018 - Escuela de Posgrado* [Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani\\_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mártinez, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis*. CREA IMAGEN SAC.

Martins, J. (2022). *Líder vs. jefe: ¿cuáles son las diferencias?* Asana.

<https://asana.com/es/resources/leadership-vs-management>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *ScienceDirect, 1*(Revisión de la gestión de los recursos humanos), 61–89.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Moreira, N. (2021). *La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador* [Universidad de Córdoba].

<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/22706/2022000002410.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñante, V. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017* [Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11324/Muñante\\_RVM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11324/Muñante_RVM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Navarro, R., Santillan, A., & Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*.

Newell, S. (2002). *Creando Organizaciones Saludables*. Thomson.

Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado, 7*(1), 11–21.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Pérez, D. (2012). *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila en el período 2009 – 2010*. universidad de Manizalez.

Pimentel, J. (2019). *Gestión administrativa y desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de*

*Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Policia Nacional del Perú. (2022). *Policia Nacional del Perú, Información Institucional*.

<https://www.gob.pe/pnp>

Quiroa, M. (2020). *Gestión adminisitrativa*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Quispe, C. (2017). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP - Escuela de posgrado* [Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quispe\\_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quispe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía*.

<http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html%0D>

Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Redacción Gestión. (2014). *¿Por qué un colega improductivo es un lastre para tu carrera?*

Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/colega-improductivo-lastre-carrera-76442-noticia/?ref=gesr>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Pearson (ed.); 12a ed.). PEARSON.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (D. tercera Ed (ed.)). Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimoterc). Pearson

Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Décimo sép). Pearson

Educación.

Ruiz de Alva, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época, 1*.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 120–127.

Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (4ta. ed). Editorial LIMUSA SA.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de San Marcos.

Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Universidad de San Marcos.

Zambrano, L., & Zambrano, A. (2022). *Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020*. [Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López].

[https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1725/1/TIC\\_AP03D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1725/1/TIC_AP03D.pdf)

## **ANEXOS**

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de elaboración de instrumentos

Confiabilidad y validez del instrumento

La data de procesamiento de datos

Consentimiento / asentimiento informado

Fotos de la aplicación del instrumento

### Matriz de consistencia.

#### Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?	Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.	Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.	Variable Asociada Compromiso Organizacional	A <sub>1</sub> = Compromiso Afectivo	- Identificación con la organización - Involucramiento - Ciudadanía Organizacional - Satisfacción	<b>Métodos de investigación</b>  <b>Método universal</b> Método científico  <b>Método Específico:</b> Método hipotético deductivo  <b>Diseño</b> Descriptivo correlacional – no experimental Transversal Cuantitativo  <b>Tipo de investigación</b> Básica o pura <b>Nivel de investigación</b> Relacional <b>Enfoque de la investigación</b> Cuantitativo-cualitativo  <b>Población:</b> Personal operativo de la comisaría de Satipo 100.  <b>Muestra</b> Conformada por 30 policías de la comisaría de Satipo (personal operativo).  <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario  Técnica de análisis y procesamiento de datos: Estadística básica Estadística inferencial.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		A <sub>2</sub> = Compromiso de Continuidad	- Inversión de tiempo - Acción - Beneficios - Comodidad	
¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?	Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.	Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.		A <sub>3</sub> = Compromiso Normativo	- Obligación moral - Reciprocidad - Lealtad - Trato personalizado	
¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?	Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.	Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.		A <sub>1</sub> = Planificación	- Visión - Misión - Objetivos - Metas - Políticas - Actividades - Estrategias	
¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022?	Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.	Existe relación directa entre el compromiso normativo y la gestión administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022.		A <sub>2</sub> = Organización	- División del trabajo - Especialización - Jerarquía	
				A <sub>3</sub> = Dirección	- Motivación - Liderazgo - Comunicación - Trabajo en equipo	
			S <sub>4</sub> = Control	- Medición - Comparación - Toma de acciones administrativas		

## Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable Asociada</b>  Compromiso Organizacional	Meyer & Allen, (1991) manifiestan al compromiso organizacional como un estado actitudinal, conductual y psicológico que muestran una unión entre la persona o individuo y una organización, en el ámbito laboral (mantener el empleo), por lo cual es necesario la unión de varios enfoques para su estudio y comprensión, cuenta con tres componentes separables: compromiso afectivo, que evidencia deseo, compromiso de continuidad, que evidencia necesidad y compromiso normativo, que evidencia una obligación.	La variable compromiso organizacional, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	➤ Compromiso Afectivo	➤ Identificación con la organización ➤ Involucramiento ➤ Ciudadanía Organizacional ➤ Satisfacción	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			➤ Compromiso de Continuidad	➤ Inversión de tiempo ➤ Acción ➤ Beneficios ➤ Comodidad	
			➤ Compromiso Normativo	➤ Obligación moral ➤ Reciprocidad ➤ Lealtad ➤ Trato personalizado	
<b>Variable Supervisión Y= Gestión Administrativa</b>	La gestión administrativa es el conjunto de procesos a través del cual se diseña, optimiza los recursos y se conserva un ambiente donde sujetos o individuos y la organización trabajan en grupos, equipos brindando un valor agregado para obtener altos indicadores de productividad (efectividad y eficiencia) logrando la eficacia para la organización. Dentro de la gestión administrativa se tiene las 5 funciones gerenciales, en la cual se organiza el conocimiento administrativo como (planear, organizar, integrar el personal, dirigir y controlar). (Koontz et al., 2017, p 4-5).	La variable Gestión Administrativa, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	➤ Planificación	➤ Visión ➤ Misión ➤ Objetivos ➤ Metas ➤ Políticas ➤ Actividades ➤ Estrategias	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			➤ Organización	➤ División del trabajo ➤ Especialización ➤ Jerarquía	
			➤ Dirección	➤ Motivación ➤ Liderazgo ➤ Comunicación ➤ Trabajo en equipo	
			➤ Control	➤ Medición ➤ Comparación ➤ Toma de acciones administrativas	

## Matriz de elaboración de instrumentos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Variable Asociada</b>  Compromiso Organizacional	> Compromiso Afectivo	> Identificación con la organización	1. Se ha identificado con un sentido de pertenencia o sentimiento hacia su institución: 2. Existe en su institución un ambiente que le hace sentir en familia
		> Involucramiento	3. Considera usted los problemas de su institución como propios.
		> Ciudadanía Organizacional	4. Realiza usted de forma voluntaria comportamientos constructivos que beneficien a sus colegas e institución.
		> Satisfacción	5. Existe un estado de bienestar y felicidad que le gustaría pasar el resto de su vida laboral en la institución. 6. Hablo de mi institución con agrado, con gente que no pertenece a ella.
	> Compromiso de Continuidad	> Inversión de tiempo	7. Ha identificado el tiempo que dispone en sus actividades cotidianas y en cuál de ellas dedica más tiempo, para no alejarse de sus objetivos fijados.
		> Beneficios	8. Usted está identificado con la institución en sus proyectos y sus logros 9. La visión de los altos mandos se aleja de la experiencia real que viven en sus equipos
		> Comodidad	10. Considera usted que existe comodidad en la institución donde labora. 11. Se le ha designado prendas, equipo de trabajo para su cuidado y protección.
	> Compromiso Normativo	> Obligación moral	12. Siente usted gratitud hacia su institución que le motiva a seguir trabajando. 13. Ha identificado eventos o experiencias que han tenido un impacto positivo en usted.
		> Reciprocidad	14. Existe reciprocidad (beneficios) por parte de su institución, de su persona y viceversa.
		> Lealtad	15. Considera usted que existe lealtad por parte de la institución donde labora.
		> Trato personalizado	16. Existe en la institución un trato personalizado con sus superiores para tomar en cuenta las necesidades de la institución y el cumplimiento de los objetivos.
	<b>Variable Supervisión</b> Y= Gestión Administrativa	> Planificación	> Visión
> Misión			2. La misión institucional es puesta en práctica por el personal operativo de la Comisaría de Satipo.
> Objetivos			3. El personal operativo de la comisaría de Satipo conocen los objetivos (acciones específicas y medibles) que se pretende lograr como institución.
> Metas			4. El personal operativo de la comisaría de Satipo conoce las metas (razón por la cual son determinados los objetivos) que se pretende lograr como institución.
> Políticas			5. Existe en la comisaría de Satipo una política institucional que explique las funciones, organización y ejecución de sus actividades con el objetivo de realizar un trabajo eficiente.
> Actividades			6. Se ejecuta actividades enfocadas en base a los objetivos y metas planteadas por la comisaría de Satipo

		➤ Estrategias	7. En la comisaría de Satipo se da a conocer al personal operativo sobre las estrategias que deben seguir para el cumplimiento de los planes.
	Organización	➤ División del trabajo	8. En la comisaría de Satipo se realiza la división de trabajo para el desarrollo de sus funciones.
		➤ Especialización	9. En la comisaría de Satipo se brinda especializaciones al personal operativo en temas referente a sus funciones.
		➤ Jerarquía	10. Existe en la comisaría de Satipo una organización jerárquica que permite realizar el trabajo de manera eficiente.
	➤ Dirección	➤ Motivación	11. En la comisaría de Satipo se brinda talleres, charlas de motivación al personal operativo.
		➤ Liderazgo	12. En la comisaría de Satipo el liderazgo de los superiores inspira al personal operativo al logro de sus metas.
		➤ Comunicación	13. En la comisaría de Satipo se tiene una comunicación clara sobre las actividades, funciones que se tiene que realizar.
		➤ Trabajo en equipo	14. En la comisaría de Satipo el trabajo en equipo que realiza el personal operativo permite alcanzar los objetivos de manera inmediata.
	Control	➤ Medición	15. Se ejecuta mediciones por parte de los superiores, con el objetivo de reducir los errores de la gestión.
		➤ Comparación	16. Se ejecuta una comparación del trabajo realizado con el esperado, con el objetivo de mejorar la gestión en la institución.
		➤ Toma de acciones administrativas	17. Se ejecuta en la institución la toma de acciones administrativas, con el objetivo de corregir los errores en el trabajo realizado.

## El instrumento de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

### CUESTIONARIO

#### INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

#### INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

### CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLES: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	ITEMS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Se ha identificado con un sentido de pertenencia o sentimiento hacia su institución.					
2	Existe en su institución un ambiente que le hace sentir en familia					
3	Considera usted los problemas de su institución como propios.					
4	Realiza usted de forma voluntaria comportamientos constructivos que benefician a sus colegas e institución.					
5	Existe un estado de bienestar y felicidad que le gustaría pasar el resto de su vida laboral en la institución.					
6	Hablo de mi institución con agrado, con gente que no pertenece a ella.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						

7	Ha identificado el tiempo que dispone en sus actividades cotidianas y en cuál de ellas dedica más tiempo, para no alejarse de sus objetivos fijados.					
8	Usted está identificado con la institución en sus proyectos y sus logros					
9	La visión de los altos mandos se aleja de la experiencia real que viven en sus equipos					
10	Considera usted que existe comodidad en la institución donde labora.					
11	Se le ha designado prendas, equipo de trabajo para su cuidado y protección.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
12	Siente usted gratitud hacia su institución que le motiva a seguir trabajando.					
13	Ha identificado eventos o experiencias que han tenido un impacto positivo en usted.					
14	Existe reciprocidad (beneficios) por parte de su institución, de su persona y viceversa.					
15	Considera usted que existe lealtad por parte de la institución donde labora.					
16	Existe en la institución un trato personalizado con sus superiores para tomar en cuenta las necesidades de la institución y el cumplimiento de los objetivos					
Adaptado de Neyra et al., (2020), como se cita en Holguin, (2022), p. 57-60						
<b>Nº</b>	<b>ITEMS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	El personal operativo de la comisaría de Satipo conoce el propósito de la visión institucional.					
2	La misión institucional es puesta en práctica por el personal operativo de la Comisaría de Satipo.					
3	El personal operativo de la comisaría de Satipo conoce los objetivos (acciones específicas y medibles) que se pretende lograr como institución.					
4	El personal operativo de la comisaría de Satipo conoce las metas (razón por la cual son determinados los objetivos) que se pretende lograr como institución.					
5	Existe en la comisaría de Satipo una política institucional que explique las funciones, organización y ejecución de sus actividades con el objetivo de realizar un trabajo eficiente.					
6	Se ejecuta actividades enfocadas en base a los objetivos y metas planteadas por la comisaría de Satipo					
7	En la comisaría de Satipo se da a conocer al personal operativo sobre las estrategias que deben seguir para el cumplimiento de los planes					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
8	En la comisaría de Satipo se realiza la división de trabajo para el desarrollo de sus funciones.					
9	En la comisaría de Satipo se brinda especializaciones al personal operativo en temas referente a sus funciones.					
10	Existe en la comisaría de Satipo una organización jerárquica que permite realizar el trabajo de manera eficiente.					

<b>DIRECCIÓN</b>					
11	En la comisaría de Satipo se brinda talleres, charlas de motivación al personal operativo.				
12	En la comisaría de Satipo el liderazgo de los superiores inspira al personal operativo al logro de sus metas.				
13	En la comisaría de Satipo se tiene una comunicación clara sobre las actividades, funciones que se tiene que realizar.				
14	En la comisaría de Satipo el trabajo en equipo que realiza el personal operativo, permite alcanzar los objetivos de manera inmediata.				
<b>CONTROL</b>					
15	Se ejecuta mediciones por parte de los superiores, con el objetivo de reducir los errores de la gestión.				
16	Se ejecuta una comparación del trabajo realizado con el esperado, con el objetivo de mejorar la gestión en la institución.				
17	Se ejecuta en la institución la toma de acciones administrativas, con el objetivo de corregir los errores en el trabajo realizado				
Adaptado de Pimentel, (2019), como se cita en Holguín, (2022), p. 57-60.					

Gracias por su atención.

**Confiabilidad y validez del instrumento****Confiabilidad Compromiso Organizacional****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	16

**Confiabilidad Gestión Administrativa****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	17

## ANEXO 5

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUESTIONARIO..” que hace parte de la investigación: “**Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo - 2022**”, egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: SANDOVAL TRIGOS JESÚS CÉSAR

Formación académica: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PÚBLICO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DOCENTE UNIVERSITARIO

Tiempo: 10 años. Cargo actual: DIRECTOR DE LA FILIAL CHANCAHAMAYO

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
<b>D1</b>	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
<b>D2</b>	7	4	3	3	3	Nivel moderado	
	8	4	3	3	3	Nivel moderado	
	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
<b>D3</b>	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
	13	3	3	2	4	Nivel moderado	
	14	4	4	3	4	Nivel alto	
	15	4	4	4	4	Nivel alto	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

#### Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>MG SANDOVAL TRIGOS JESÚS CÉSAR</b>	<b>Maestro en gestión del talento humano</b>	16	Nivel alto

Sello y Firma:



SANDOVAL TRIGOS JESÚS CÉSAR  
DOCENTE UNIVERSITARIO

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
	10	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3	11	3	4	4	3	Nivel alto	
	12	3	3	4	4	Nivel alto	
	13	4	3	3	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
D4	15	4	4	3	4	Nivel alto	
	16	3	3	3	3	Nivel moderado	
	17	3	3	3	3	Nivel moderado	
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

#### Validez de contenido Cuadro 2

##### Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>MG SANDOVAL TRIGOS JESÚS CÉSAR</b>	<b>Maestro en gestión del talento humano</b>	17	Nivel alto

Sello y Firma:



SANDOVAL TRIGOS JESÚS CÉSAR  
DOCENTE UNIVERSITARIO

## ANEXO 5

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO.." que hace parte de la investigación: "Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo", egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MENDOZA HERRERA JHONATAN

Formación académica: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO EN RECURSOS HUMANOS.

Tiempo: 10 años. Cargo actual: SECTOR PÚBLICO – DIRECTOR GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Institución: MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	7	4	3	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	4	4	Nivel alto	
	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	4	4	3	Nivel alto	
D3	12	3	4	4	3	Nivel alto	
	13	3	3	4	4	Nivel alto	
	14	4	4	3	4	Nivel alto	
	15	4	4	4	4	Nivel alto	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

#### Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
MG JHONATAN MENDOZA HERRERA	Maestro en Gestión Estratégica	16	Nivel alto

Sello y Firma:

  
 Jhonatan Mendoza Herrera  
 Director General de Planificación, Presupuesto y Desarrollo  
 MINCETUR

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**  
**VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	8	4	4	4	4	Nivel alto	
	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	3	4	4	3	Nivel alto	
D3	11	3	4	4	3	Nivel alto	
	12	3	3	4	4	Nivel alto	
	13	4	3	3	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
D4	15	4	4	3	4	Nivel alto	
	16	4	4	4	4	Nivel alto	
	17	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

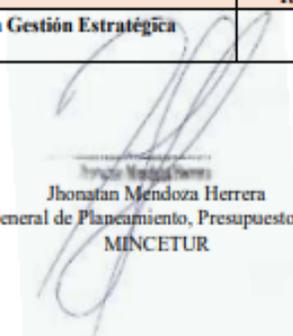
Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido Cuadro 2**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
<b>MG JHONATAN MENDOZA HERRERA</b>	<b>Maestro en Gestión Estratégica</b>	17	Nivel alto

Sello y Firma:

  
 Jhonatan Méndez Herrera  
 Director General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo  
 MINCETUR

## ANEXO 5

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

## Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUESTIONARIO..” que hace parte de la investigación: “**Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Satipo**”, egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO  
 Formación académica: MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
 Áreas de experiencia profesional: SECTOR PRIVADO: PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN  
 Tiempo: 10 años. Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO – TIEMPO COMPLETO  
 Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	7	4	3	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	4	4	Nivel alto	
	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
D3	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
	13	3	3	2	4	Nivel moderado	
	14	4	4	3	4	Nivel alto	
	15	4	4	4	4	Nivel alto	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

#### Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO	Maestro en seguridad y salud en el trabajo	16	Nivel alto

Sello y Firma:

**Mg. Christian Barja Huayta**  
 Reg. CORUGO Nº 16228  
 DOCENTE UPLA - FILIAL CHANCHAMAYO

BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO  
DOCENTE UNIVERSITARIO

**Ficha informe de evaluación a cargo del experto**  
**VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
	10	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3	11	3	4	4	3	Nivel alto	
	12	3	3	4	4	Nivel alto	
	13	4	3	3	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
D4	15	4	4	3	4	Nivel alto	
	16	4	4	4	4	Nivel alto	
	17	4	4	4	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido Cuadro 2**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<b>MG BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO</b>	<b>Maestro en seguridad y salud en el trabajo</b>	17	Nivel alto

Sello y Firma:

  
  
**Mg. Christian Barja Huayta**  
Reg. CORLAD Nº 15528  
DOCENTE UPLA - FIEIAL CHANCHAMAYO  
**BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO**  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

### La data de procesamiento de datos

SUJETO	ITEMS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL															
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD					COMPROMISO NORMATIVO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	3	4	1	5	4	3	5	2	2	2	4	2	2	2
2	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2
4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3
5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
6	2	2	1	2	1	3	4	3	4	1	1	2	2	1	1	1
7	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2
8	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	3	4	4	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2
10	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	2	5	5	3	4	3

SUJETO	ITEMS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN			DIRECCIÓN				CONTROL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3
6	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
10	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3

## Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**INSTITUCION** : POLICIA NACIONAL DEL PERU - COMISARIA DE SATIPO

**INVESTIGADOR** : SANCHEZ AURIS KATHERINE FIORELLA  
TACURE ALVAREZ CAROLINA ALEJANDRA  
HERMIS

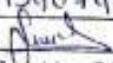
**PROYECTO** : COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA COMISARIA DE SATIPO - 2022

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA COMISARIA DE SATIPO - 2022" a cargo de los Bach. SANCHEZ AURIS KATHERINE FIORELLA Y Bach. TACURE ALVAREZ CAROLINA ALEJANDRA HERMIS. De la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – Filial Chanchamayo – Perú. Se me ha explicado el propósito del estudio. A la cual serán sometidos (as), los policías de la Comisaria de Satipo, ubicado en Satipo, que laboran de manera formal dentro de la jurisdicción de la Policía Nacional del Perú.

Comprendo perfectamente que el propósito de la investigación que se aplicará no tendrá repercusión en la salud de los involucrados

Se me ha explicado que los materiales asépticos serán usados en los para el cuidado que se requiere.

El personal que realizara la investigación es un personal calificado. Firmo el documento señalando con la información brindada con la finalidad del trabajo ser sometido a lo que se requiere y que la información obtenida se manipulará con confidencialidad y solo con fines científicos, que en ningún caso será publicado mi nombre o mi identificación

APELLIDOS Y NOMBRES	CHIRI GONZALES Franjer Fran
DNI	71590793
FIRMA	
FECHA	03-11-2022
DOMICILIO	Av. del Pungo S/N - CHANCHAMAYO



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**INSTITUCION** : POLICIA NACIONAL DEL PERU - COMISARIA DE SATIPO

**INVESTIGADOR** : SANCHEZ AURIS KATHERINE FIORELLA  
TACURE ALVAREZ CAROLINA ALEJANDRA  
HERMIS

**PROYECTO** : COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA COMISARIA DE SATIPO - 2022

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA COMISARIA DE SATIPO - 2022" a cargo de los Bach. SANCHEZ AURIS KATHERINE FIORELLA Y Bach. TACURE ALVAREZ CAROLINA ALEJANDRA HERMIS. De la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – Filial Chanchamayo – Perú. Se me ha explicado el propósito del estudio. A la cual serán sometidos (as), los policías de la Comisaria de Satipo, ubicado en Satipo, que laboran de manera formal dentro de la jurisdicción de la Policía Nacional del Perú.

Comprendo perfectamente que el propósito de la investigación que se aplicará no tendrá repercusión en la salud de los involucrados

Se me ha explicado que los materiales asépticos serán usados en los para el cuidado que se requiere.

El personal que realizara la investigación es un personal calificado. Firmo el documento señalando con la información brindada con la finalidad del trabajo ser sometido a lo que se requiere y que la información obtenida se manipulará con confidencialidad y solo con fines científicos, que en ningún caso será publicado mi nombre o mi identificación

APELLIDOS Y NOMBRES	CAMPORIZO MONTAÑA RUBEN ALBA
DNI	42237020
FIRMA	
FECHA	03-11-2022
DOMICILIO	D.V. PERÚ 1260 LTOS. HAZYMADE



### Fotos de la aplicación del instrumento



