






Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín – Perú, 2022

Organizational commitment and administrative management in the staff of a police station in the Junín region – Peru, 2022

Moreno Menéndez, Fabricio Miguel ¹✉, Sánchez Auris, Katherine Fiorella ², Tacure Alvarez, Carolina Alejandra Hermis ¹, Aliaga Fuentes, Raul Gabriel ¹, Ñaurima Ortega, Herbert ³

(1) Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.

(2) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

(3) Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, Perú.

Resumen

La gestión administrativa implica organizar y utilizar eficientemente los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa o institución para alcanzar sus metas de manera sostenible a través de la conducción racional de actividades. Como objetivo se propuso determinar el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal de una Comisaría de la Región Junín- Perú, 2022. La investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal cuya muestra estuvo conformada por 30 efectivos policiales de una comisaría de Junín que tenían personal de mando a su cargo. Como instrumento de recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario. Los datos se almacenaron en Microsoft Excel y se procesaron con SPSS. Como resultado, 60,00% (18/30) tenían un nivel bajo de compromiso, 30,00% (9/30) regular y 10,00% (3/30) alto, respecto a la gestión administrativa, se encontró que en 60,00% (18/30) de los encuestados era baja, 26,67% (8/30) regular y 13,33% (4/30) alta, se obtuvo una significancia del 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman de 0.775 y el *p-valor* de 0.000, demostrando relación significativa entre la Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de la Comisaría de Junín-Perú. Es evidente la necesidad de implementar estrategias para fortalecer y mejorar el compromiso organizacional, siendo este la clave para optimizar la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros en consonancia con los objetivos policiales.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Gestión administrativa, Acciones administrativas, Instituciones, Operatividad.

Abstract

Administrative management involves organizing and efficiently using the human, financial and material resources of a company or institution to achieve its goals in a sustainable manner through the rational conduct of activities. The objective was to determine the organizational commitment and administrative management in the personnel of a Police Station in the Junín Region - Peru, 2022. The research was descriptive, correlational, cross-sectional whose sample was made up of 30 police officers from a police station in Junín who had command personnel under their charge. As a data collection instrument, the survey technique was applied, the instrument of which was a questionnaire. Data were stored in Microsoft Excel and processed with SPSS. As a result, 60.00% (18/30) had a low level of commitment, 30.00% (9/30) had a regular level and 10.00% (3/30) had a high level of commitment, regarding administrative management, it was found that in 60.00% (18/30) of the respondents it was low, 26.67% (8/30) regular and 13.33% (4/30) high, a significance of 95% confidence was obtained, the coefficient Spearman's rho of 0.775 and the p-value of 0.000, demonstrating a significant relationship between Organizational Commitment and Administrative Management in the operational staff of the Junín-Perú Police Station. The need to implement strategies to strengthen and improve organizational commitment is evident, this being the key to optimizing the management of human, material and financial resources in line with police objectives.

Keywords: Organizational commitment, Administrative management, Administrative actions, Institutions, Operability

Recibido/Received	23-07-2023	Aprobado/Approved	18-09-2023	Publicado/Published	02-10-2023
-------------------	------------	-------------------	------------	---------------------	------------

Introducción

En 1991, Meyer y Allen definieron el compromiso organizacional como la conexión emocional que tiene un empleado con su lugar de trabajo. Esta conexión se construye sobre tres dimensiones distintas: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso con el avance continuo. La colaboración, por otro lado, se basa en expectativas compartidas entre el trabajador y su organización.

Según Anchelia-Gonzales et al. (2021), la gestión administrativa juega un papel vital en todas las instituciones, ya que sirve como base para mejorar las operaciones y actividades con el fin de alcanzar metas y objetivos. Los autores destacan cuatro elementos esenciales de la gestión: planificación, organización, dirección y control.

De hecho, 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 la actualidad, ante los constantes cambios tecnológicos y el avance acelerado de la ciencia, es indispensable que las organizaciones, tanto públicas como privadas, cuenten con colaboradores altamente comprometidos brindando soluciones a problemas de acuerdo a un mundo globalizado y en constante cambio. Este compromiso organizacional se ha convertido en un factor clave para erradicar problemas comunes como el bajo rendimiento, el ausentismo, la rotación y la deserción laboral (Ramírez & Mapén, 2019; Arias & López, 2020; Bernal et al., 2021; Calderón-Díaz, 2022).

En Perú, la Policía Nacional 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 (seguridad, percepción de inseguridad y victimización), partiendo desde un enfoque del desarrollo humano (Policía Nacional del Perú, 2022).

La escasez de compromiso resumido en falta de productividad, ineficacia de algunos efectivos policiales en sus respectivas comisarías 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).

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 el departamento de Junín ha decrecido, debido a la falta de compromiso organizacional y una mala gestión administrativa por parte del personal operativo de las diversas comisarías (INEI, 2022).

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 en la coyuntura de emergencia nacional por el covid-19, ahí se evidenció claramente desconocimiento de una buena gestión administrativa que conllevó a realizar una alianza estratégica con Mininter, PNP, Servir y la Escuela Nacional de Administración Pública, creando 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 fue encontrar los profesionales idóneos con amplia experiencia en gestión pública para asumir 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, Koontz et al. (2017), realizan la importancia de la gestión administrativa no solo en el sector privado sino también la relevancia en el sector público, donde los gerentes y directores son los protagonistas, responsables al cumplimiento de los objetivos de una institución, negocios, dependencias gubernamentales con fines y sin fines de lucro, iglesias, cualquier tipo de organización e incluso a la policía nacional del Perú.

En la Región Junín, se ha identificado una problemática relacionada al compromiso organizacional del personal policial operativo (INEI, 2022). Los efectivos usualmente reciben órdenes de sus superiores para cumplir diversas funciones, muchas veces implicando permanecer distanciados de sus familias por períodos prolongados o situaciones de riesgo para su integridad (Linares *et al.*, 2018). A esto se suma una débil práctica de liderazgo motivacional por parte de los oficiales y jefes policiales. Como consecuencia, en muchos efectivos se genera insatisfacción, desinterés y un bajo nivel de compromiso con las tareas asignadas. Esta situación requiere la implementación de estrategias para fortalecer el liderazgo participativo, la comunicación interna, el reconocimiento del aporte de los policías y un equilibrio entre las exigencias del trabajo policial y la vida personal y familiar. Solo así se logrará construir un sentido de pertenencia y compromiso organizacional que redunde en un mejor desempeño de la labor policial.

En base a esto, se propuso como objetivo, determinar la relación entre el compromiso Organizacional y Gestión Administrativa en el personal operativo de una Comisaría de Junín-Perú, durante el año 2022.

Materiales y métodos

En el año 2022 se realizó un estudio descriptivo y correlacional (Hernández & Mendoza, 2018) a modo de análisis transversal. El estudio tuvo como objetivo establecer un vínculo entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional del personal operativo de una comisaría ubicada en Junín-Perú.

Como población muestra para esta investigación se seleccionaron 30 policías de una comisaría de Junín-Perú. Se proporcionó documentación de consentimiento informado con detalles explícitos del estudio a estos funcionarios, quienes aceptaron voluntariamente participar y firmaron los formularios de consentimiento necesarios (Urosa, 2017). El único criterio para su inclusión en el estudio fue que los oficiales debían tener puestos de mando dentro de la estación.

Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario con escala Likert que consta de cinco opciones distintas. Estas opciones están numeradas en consecuencia: 1, que significa "Nunca", 2 para "Casi nunca", 3 para "A veces", 4 para "Casi siempre" y 5 para "Siempre".

Los datos se almacenaron en Microsoft Excel, se procesaron con el software SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences), cuya prueba estadística utilizada fue el coeficiente de correlación de Spearman. Posteriormente, los resultados obtenidos se tabularon en cuadros de frecuencia para mejor comprensión lectora.

Resultados

En la encuesta aplicada a los 30 efectivos policiales de una comisaría de Junín-Perú en el año 2022, en referencia al compromiso organizacional se encontró como resultado que 60,00% (18/30) tenían un nivel bajo de compromiso, 30,00% (9/30) regular y solo 10,00% (3/30) tenían un alto compromiso. De hecho, al ir más a fondo, se encontró que 66,67% (20/30) tenían bajo compromiso afectivo, 66,67% (20/30) bajo compromiso de continuidad y 63,33% (19/30) bajo compromiso normativo respectivamente (Tabla 1). En general en la gestión pública no se evidencia la presencia, seguimiento, soporte ni la existencia de recursos, talento o potencial humano, al contrario se evidencia ausentismo y mucha rotación del personal

operativo de las diferentes comisarías, trayendo como resultado un bajo indicador de compromiso hacia la institución, resaltando incluso desconocimiento sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.

Tabla 1. *Compromiso Organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en el personal de una Comisaría de la Región Junín-Perú, 2022*

Variable	Niveles	Baremo	fi	%
Compromiso Organizacional	Bajo	16 a 40	18	60,00
	Regular	41 a 56	9	30,00
	Alto	57 a 80	3	10,00
Total			30	100,00%
Compromiso Afectivo	Bajo	6 a 15	20	66,67
	Regular	15 a 21	6	20,00
	Alto	22 a 30	4	13,33
Total			30	100,00
Compromiso de Continuidad	Bajo	5 a 12	20	66,67
	Regular	13 a 18	6	20,00
	Alto	19 a 25	4	13,33
Total			30	100,00
Compromiso Normativo	Bajo	5 a 12	19	63,33
	Regular	13 a 18	7	23,33
	Alto	19 a 25	4	13,33
Total			30	100,00

fi: Frecuencia; %: Porcentaje.

Respecto a la gestión administrativa, se encontró que en 60,00% (18/30) de los encuestados era baja, 26,67% (8/30) regular y 13,33% (4/30) alta. De manera detallada, se encontró que 63,33% (19/30) tenían mala planificación, 53,33% (16/30) mala organización, 56,67% (17/30) mala dirección y 53,33% (16/30) mal control (Tabla 2). Así mismo, se pudo conocer que el personal operativo de la comisaría 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, evidenciando así, mucho desconocimiento de gestión pública y administrativa en cuanto a planificación, organización, dirección y control.

Tabla 2. *Gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) en el personal de una Comisaría de la Región Junín-Perú, 2022*

Variable	Niveles	Baremo	fi	%
Gestión Administrativa	Bajo	17 a 42	18	60,00
	Regular	43 a 59	8	26,67
	Alto	60 a 85	4	13,33
Total			30	100,00
Planificación	Mala	7 a 17	19	63,33
	Regular	18 a 24	5	16,67
	Buena	25 a 35	6	20,00
Total			30	100,00
Organización	Mala	3 a 7	16	53,33
	Regular	8 a 11	10	33,33
	Buena	12 a 15	4	13,33
Total			30	100,00
Dirección	Mala	4 a 10	17	56,67
	Regular	11 a 14	9	30,00
	Buena	15 a 20	4	13,33
Total			30	100,00
Control	Mala	3 a 7	16	53,33
	Regular	17 a 11	11	36,67
	Buena	12 a 15	3	10,00
Total			30	100,00

fi: Frecuencia; %: Porcentaje.

Al aplicar la prueba de normalidad en base a la estadística inferencial, con valor de $p < 0.05$ en ambos casos; se puede afirmar que, tanto los datos de Compromiso Organizacional como los datos de Gestión Administrativa no siguen una distribución normal (Tabla 3).

Tabla 3. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

Estadístico	Shapiro-Wilk		
	<i>gl</i>		Sig.
Compromiso Organizacional	0,871	30	0,002
Gestión Administrativa	0,888	30	0,004

H0: Los datos de Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa siguen una distribución normal.

H1: Los datos de Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa No siguen una distribución normal.

Por ser un estudio de nivel correlacional y la escala de medición ordinal (Hernández & Mendoza, 2018), para contrastar la hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, mostrando índices de correlación y el nivel de significancia de los resultados. 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) (Tabla 4).

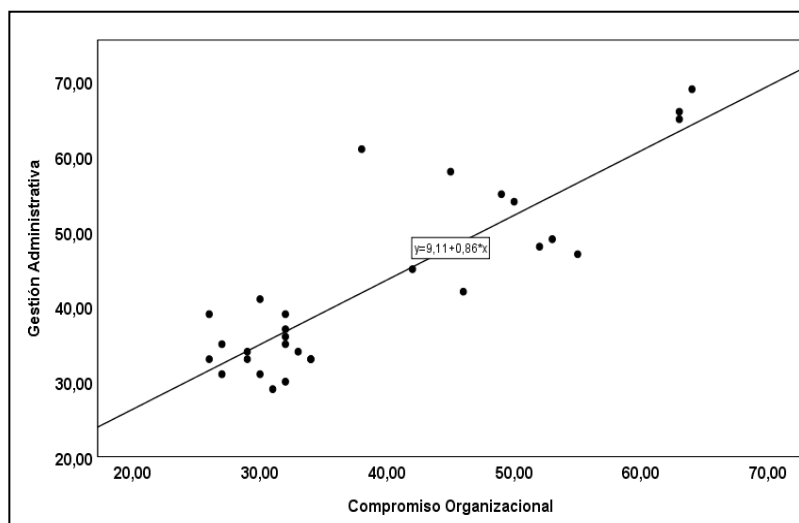
Tabla 4. Correlación entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa

		Organizacional	CCompromiso	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación		1
		Sig. (bilateral)		,775**
		N	30	30
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,775**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	30	30

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

De manera más visual en la figura 1 se puede observar el diagrama de dispersión entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa.

Figura 1. Diagrama de dispersión entre Compromiso Organizacional y Gestión Administrativa de una Comisaría de la Región de Junín-Perú, 2022



Discusión

En el estudio realizado en una comisaría de Junín-Perú en el año 2022, se encontró como resultado que 60,00% tenían un nivel bajo de compromiso, al ir más a fondo, se evidenció que 66,67% tenían bajo compromiso afectivo, 66,67% bajo compromiso de continuidad y 63,33% bajo compromiso normativo respectivamente. Los estudios previos de Muñante, (2017) guardan relación con los hallazgos de la presente investigación, sugiriendo considerar variables sociodemográficas y la satisfacción laboral para un mejor análisis del compromiso afectivo en el personal policial.

Por otra parte, Quispe, (2017) indica que un liderazgo horizontal, con comunicación fluida entre jefes y subordinados, favorece el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en consonancia con los objetivos institucionales. En base a lo anterior, se confirma que en la medida en que se refuerce el vínculo afectivo de los trabajadores con su institución policial, haciéndoles sentir apreciados a través de diversas estrategias como actividades extra laborales, se logrará incrementar el compromiso afectivo. Esto a su vez optimizará el cumplimiento de las funciones de gestión administrativa y el logro de las metas organizacionales de manera mancomunada.

Respecto a la gestión administrativa, se encontró que 60,00% de los encuestados era baja, 26,67% regular y 13,33% alta. De manera detallada, 63,33% tenían mala planificación, 53,33% mala organización, 56,67% mala dirección y 53,33% mal control. Los estudios previos de Moreira, (2021) y Zambrano & Zambrano, (2022) concuerdan con los hallazgos de la presente investigación sobre la relación entre compromiso organizacional y gestión administrativa. Moreira plantea que el compromiso se basa en una relación recíproca entre colaboradores y organización, donde conocer las necesidades y expectativas de los empleados de manera personalizada, motiva su apego emocional con la institución, lo cual facilita el logro de metas (compromiso afectivo) y fomenta sentimientos de lealtad (compromiso normativo) para una mejor gestión.

Por su parte, Zambrano & Zambrano, (2022) encuentran que en un contexto de teletrabajo durante la pandemia, los docentes universitarios mantuvieron un adecuado compromiso organizacional, expresando satisfacción y sentido de pertenencia con su institución a pesar del incremento de actividades remotas. Ambos estudios ratifican la importancia de estrategias de gestión humana para consolidar el compromiso del personal con su organización, impactando positivamente en los resultados organizacionales. Los hallazgos son aplicables en instituciones del sector público como la policial.

Al establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en el personal operativo del personal de una Comisaría de la Región Junín - Perú, 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), dejando en evidencia que el concepto de compromiso organizacional es muy importante en todas las instituciones tanto privadas como públicas de cualquier rubro, sea de producción o servicios (Hernández *et al.*, 2018), 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.

Este resultado guarda relación con la investigación realizada por Espejo, (2018), sobre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016, quién llegó a 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 trabajo 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 debe tener el conocimiento teórico-práctico de manera conjunta con la misión, visión y objetivos.

En conclusión, los hallazgos de la presente investigación ponen de manifiesto la necesidad de ejecutar acciones concretas dirigidas a consolidar el compromiso organizacional de los efectivos policiales en sus diversas dimensiones, con la finalidad de optimizar el desempeño institucional. En tal sentido, se recomienda incorporar en los programas de formación policial temáticas orientadas a desarrollar competencias blandas y valores institucionales esenciales, tales como trabajo en equipo, liderazgo participativo, conducta ética, toma de decisiones y gestión de clima laboral (Benziane, 2017). Asimismo, es importante promover actividades extra laborales, de carácter deportivo o recreativo, que equilibren las exigencias del trabajo policial con las metas personales de cada efectivo, generando un vínculo positivo de identificación afectiva con la institución (Dabir & Azarpira, 2017). Finalmente, se debe enfatizar en toda la normativa y procesos de capacitación policial la internalización de valores como lealtad, reciprocidad y cumplimiento del deber, para afianzar el compromiso normativo que tribute a una gestión administrativa efectiva y valores institucionales interiorizados.

Agradecimientos

Nuestra gratitud a nuestras casas de estudios Universidad Peruana Los Andes, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

Conflicto de intereses

No se reporta conflicto de intereses.

Referencias

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Arias, S. L., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*. 11(2), 2646. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>.
- Benziane, R. (2017). The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. *Al Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254-270. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/196/3/3/28940>
- Bernal, I., Ruíz, L. A., & Pastrana, J. L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6) 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>

- Calderón-Díaz, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7 (13), 42-52. <https://doi.org/10.35381/rkv7i13.1619>
- Dabir, A. R. & Azarpira, M. (2017). Organizational commitment and its impact on employees' individual interactions. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 2(1), 49-56. <https://doi.org/10.22034/ijhcum.2017.02.01.005>
- 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.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2153/ESPEJOPEZZINIYALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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
- 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. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Educación.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Tasa de denuncias por faltas del departamento de Junín - periodos 2014 y 2020*. <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. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresaial_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>
- Linares, O. L., Maldonado, C. F., & Gutiérrez, R. E. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Rev Interam de Psicol Ocup*, 37(1), 6-16. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Moreira, N. (2021). *La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador* [Tesis Doctoral, Universidad de Córdova]. <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. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11324/Muñante_RVM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

MORENO MENENDEZ, F. M., Sánchez Auris, K. F., Tacure Álvarez, C. A. H., Aliaga Fuentes, R. G., & Ñaurima Ortega, H. (2023). EL Compromiso Organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1, e-RMS01132023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>

Policía Nacional del Perú. (2022). *Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_org_pnp.pdf

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*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quispe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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>

Urosa, C. L. (2017). El consentimiento informado en la investigación clínica. *Revista Venezolana de Endocrinología y Metabolismo*, 15(3), 166-168. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-31102017000300001&lng=es&tlng=es

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*. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López]. https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1725/1/TIC_AP03D.pdf