



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y competencia profesional en una División  
de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACEDÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Hinostroza Quipuzco, Katheryn Roxana (ORCID: 0000-0003-4451-5455)**

**ASESOR:**

**Dr. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y modernización del estado**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi hijo Liam, a mi novio, a mis padres y familiares.

## **Agradecimientos**

Agradecimiento: a Dios por bendecirme con salud y poder culminar mis metas y a los doctores por sus orientaciones y asesoramiento en la realización de este trabajo de investigación

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimiento	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
4.1. Análisis descriptivos	15
4.2. Resultados inferenciales.	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1. Validación de los instrumentos por medio de juicio de expertos	21
Tabla 2. Niveles de la variable gestión administrativa	22
Tabla 3. Niveles de la dimensión planificación	23
Tabla 4. Niveles de la dimensión organización	24
Tabla 5. Niveles de la dimensión dirección	25
Tabla 6. Niveles de la dimensión control	23
Tabla 7. Niveles de la variable competencia profesional	26
Tabla 8. Niveles de la dimensión características	27
Tabla 9. Niveles de la dimensión concepto propio	28
Tabla 10. Niveles de la dimensión conocimiento	29
Tabla 11. Niveles de la dimensión habilidad	30
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones	31
Tabla 13. Correlación de gestión administrativa y competencia profesional	32
Tabla 14. Correlación de la planificación y la competencia profesional	33
Tabla 15. Correlación de la organización y la competencia profesional	34
Tabla 16. Correlación de la dirección y la competencia profesional	35
Tabla 17. Correlación del control y la competencia profesional	36

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la gestión administrativa	22
Figura 2. Niveles de la planificación	23
Figura 3. Niveles de la organización	24
Figura 4. Niveles de la dirección	25
Figura 5. Niveles de control	26
Figura 6. Niveles de la variable competencia profesional	27
Figura 7. Niveles de características	28
Figura 8. Niveles de concepto propio	29
Figura 9. Niveles de conocimiento	30
Figura 10. Niveles de habilidad	31
Figura 9. Niveles de conocimiento	32

## Resumen

La investigación que se desarrolló tuvo como propósito determinar la asociación entre la variable gestión administrativa y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, enmarcada dentro del tipo de estudio básica, el nivel empleado fue correlacional, el diseño utilizado fue no experimental. Los sujetos de estudio estuvieron conformadas por 80 colaboradores de la división de economía, a dicha población se les aplicó dos encuestas las cuales fueron validadas por expertos con una alta confiabilidad. Como resultado de la presente investigación se evidencia que la gestión administrativa se asocia con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,472 y un  $p = 0,000 < 0.05$ ) evidenciando un impacto moderado de asociación; es decir, que a una mayor gestión administrativa va a ver una buena competencia profesional.

**Palabra clave:** gestión, administrativa, competencia, profesión, procesos.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to determine the association between the variable administrative management and professional competence in the economics division of the National Police of Peru, 2021. It was developed under the quantitative approach, framed within the basic type of study, the level used was correlational, the design used was non-experimental. The subjects of the study consisted of 80 collaborators of the economy division; two surveys were applied to this population, which were validated by experts with high reliability. As a result of this research, it is evident that administrative management is associated with professional competence, with a favorable level of positive correlation (Rho of 0.472 and a  $p = 0.000 < 0.05$ ) showing a moderate impact of association; that is, the greater the administrative management, the better the professional competence.

Keyword: management, administrative, competence, profession, processes.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se viene fortaleciendo la gestión administrativa a través de la eficiente ejecución de los procesos administrativos; junto a un desempeño eficiente de competencias de los colaboradores en las empresas.

Diversos estudios a nivel internacional, determinan que la gestión administrativa es la matriz de la empresa en ella se desarrollan diversos procesos. El mundo en el que convivimos está formado por un contexto social y las empresas están constituidas y organizadas. Todas las acciones referentes a la creación de bienes y servicios están relacionado con los procesos de planear, coordinar, direccionar y controlar las empresas; dentro de ellas interactúan muchas personas. (Chiavenato 2006)

Según Torres (2014) en algunas naciones como Japón, determinan que la administración no es una carrera, el hecho de superar una malla curricular relacionada a la administración no determina que el profesional en dicha especialidad se vuelva un excelente administrador. Una organización, no selecciona por el conocimiento, por el contrario se enfocan en los resultados que alcanzan en su desempeño.

En esa línea de argumento existen administradores eficientes en diferentes áreas, como la ingeniería, las finanzas, la medicina, la educación, sin contar con la profesión de ser administrador. Han desarrollado capacidades y actitudes para poder liderar grandes grupos de personas con el fin de lograr las metas. Para las entidades del estado la gestión administrativa es una entidad que está constituida por organizaciones del sector público, las cuales tienen obligaciones y procesos administrativos o que brindan servicios, de acuerdo a Mendoza, Garcia, Delgado y Barreto (2018) (citado por Palacin, 2020).

En la misma línea de ideas han pasado más de 20 años en la formación basada en competencias, la relación entre la universidad y el ejercicio de la profesión es una brecha de muchos años, Tobón (2001) (citado por Martínez y Castro, 2018). En relación a la mención del autor podemos agregar que seguimos fortaleciendo la formación inicial del profesional, con miras en el desarrollo de sus habilidades de forma integrada, con más horas de práctica y laboratorios equipados.

A nivel nacional la gestión administrativa está enmarcada en las malas decisiones de los gestores quienes administran la economía girada por el estado para el periodo anual, pues la mayoría de ellos priorizan el juicio individual para generar el gasto. Así mismo no hay espacios de autoevaluación del desarrollo del plan de mejora de la entidad, también, utilizan de forma moderada las técnicas operacionales enfocadas a la gestión administrativa en las organizaciones (Saavedra y Delgado, 2020)

En el área de economía de la Policía Nacional del Perú con sede en Rímac, se evidencia en cierta medida la ejecución de los procesos administrativos, siendo una necesidad la ejecución de cada una de ellas de forma organizada con la participación de todos los agentes; así mismo la organización ha destinado partidas presupuestales para fortalecer los desempeños de los colaboradores a través de cursos y talleres, estas se desarrollan en un porcentaje minoritario; es de suma importancia realizar dichas acciones de forma permanente y promoviendo la participación de todos los trabajadores de la división.

Se formuló como problema general: ¿Cuál es la asociación entre la gestión administrativa y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021? Así mismo se formularon los problemas específicos: a) ¿Cuál es la asociación entre la planificación y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021? b) ¿Cuál es la asociación entre la organización y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021? c) ¿Cuál es la asociación entre la dirección y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021? d) ¿Cuál es la asociación entre el control y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?

En relación a la justificación práctica los resultados de la investigación concluyen la relación que se evidencia en ambas variables, dichas conclusiones aportarán en la mejora de la gestión administrativa del personal que labora para la división de economía. Así mismo cada una de las recomendaciones permitirá fortalecer y empoderar las competencias de los colaboradores de la institución. La

gestión administrativa orienta las líneas de acción de las empresas, así mismo la competencia profesional de la división de economía facilitará la identificación de las necesidades formativas de cada uno de los profesionales que laboran en la institución.

De la misma forma el objetivo general es: Determinar la asociación entre la gestión administrativa y la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021; y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la planificación y la competencia profesional en la división de economía, 2021. b) Determinar la relación entre la organización y la competencia profesional en la división de economía, 2021 c) Determinar la relación entre la dirección y la competencia profesional en la división de economía, 2021 d) Determinar la relación entre el control y la competencia profesional en la división de economía, 2021.

Con respecto a la hipótesis general se tiene que: La gestión administrativa se asocia con la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021; así mismo las hipótesis específicas son: a) La planificación se asocia con la competencia profesional en la división de economía, 2021 b) La organización se asocia con la competencia profesional en la división de economía, 2021 c) La dirección se relaciona con la competencia profesional en la división de economía, 2021 d) El control se asocia con la competencia profesional en la división de economía, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Con respecto a estudios desarrollados antes de la investigación a nivel internacional se revisaron diferentes artículos y tesis.

Según Molina, Piñón, Sapién y Gallegos (2019) realizaron un artículo con la finalidad de identificar si las empresas del sector MYPYME desarrollan habilidades administrativas y de gestión. La investigación fue mixta, de tipo aplicada, la población fueron las 45 empresas del sector, el tipo de muestreo fue no probalístico. Se llegó a la siguiente conclusión, en el caso de la micro y pequeñas empresas, a falta de una estructura administrativa, la carencia de habilidades recae en las

personas que la integran y en muchos casos en una misma persona quien realiza las funciones administrativas y de gestión. Coincido con los autores en la importancia de formar a los colaboradores en las diferentes áreas de desempeño relacionadas con las habilidades de gestión administrativa.

De acuerdo a Ochoa, Pinda, León y Mayorga (2019) desarrollaron un artículo con el propósito de profundizar en las prácticas gerenciales administrativas, el estudio tuvo un alcance descriptivo en el cual utilizaron dos métodos la entrevista y la encuesta, la población estuvo conformada por los 20 trabajadores. Llegaron a la siguiente conclusión, afirmamos que el panorama diagnóstico de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda., Agencia Puyo, en materia de estructura organización y gestión administrativa, devela debilidades importantes, pero también potentes fortalezas, a partir de las cuales pueden asirse las acciones que se diseñen para su transformación.

Según Mendoza (2017) realizaron una investigación con la finalidad de verificar la utilidad de la gestión y la innovación de las pequeñas organizaciones, fue una investigación cuantitativa, con un diseño correlacional causal, dentro de su población estuvo constituida por 54 colaboradores. Presentó la siguiente conclusión, la innovación tiene una relación directa con el marco económico y el aprovechamiento de las oportunidades que genera el medio, así mismo la innovación es el resultado de un cambio inevitable que ha empezado por la búsqueda y construcción de una nueva teoría de la administración. Los procesos administrativos son fundamentales en la gestión de la una empresa.

De acuerdo a Martínez y Castro (2018) presentaron un artículo con el propósito de analizar el rol que las teorías subjetivas, profesionales y científicas tienen en la formación profesional y comunicar una propuesta para lograr que se integren entre ellas. Llegando a la siguiente conclusión, el desempeño profesional idóneo necesita de una formación que incluya tres saberes, la integración de los saberes permite desarrollar una teoría razonada, compleja y más funcional en los profesionales en formación. Coincidimos con el autor en brindar una capacitación permanente a los colaboradores, el fortalecimiento de sus competencias en el campo que se desempeña, permitirá alcanzar metas de producción con mayor efectividad.

Para los estudios previos a nivel nacional se sistematizaron diferentes artículos y tesis.

Marín (2020) elaboró una investigación que planteo como propósito si la gestión administrativa guarda una relación con la ejecución presupuestal. El estudio estuvo demarcado con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; la población con la cual se realizó dicha investigación fue de 494 colaboradores y una muestra de 212, la información fue recabada por medio de la encuesta. Tuvo la siguiente conclusión, evidenciando una asociación favorable y alta, sustentada por un Rho de 0,768 así como el p valor de 0,000 quedando por debajo del 0,05. En ese sentido en la medida que se desarrolle una gestión eficiente, se evidenciará una eficiente ejecución del presupuesto.

Mateo (2020) sustentó una investigación teniendo como finalidad determinar si la gestión administrativa si tiene una relación frente al presupuesto por resultados. El trabajo estuvo enfocado dentro de un tipo básico, nivel correlacional y un diseño no experimental. Dentro de sus resultados se determina que hay una asociación positiva y fuerte, arrojando un coeficiente de 0,778 y una significancia de p valor 0,000. Coincido con el autor sobre sus resultados; es fundamental realizar una gestión considerando sus procesos de forma permanente, ello permitirá alcanzar las metas trazadas de forma integral.

Palacin (2020) Realizó una investigación teniendo como propósito determinar si la gestión administrativa tiene una asociación frente al presupuesto por resultados. La investigación fue cuantitativa, enmarcada con un tipo básica, con un nivel correlacional, dentro de un diseño no experimental; contó con una población de 80 colaboradores y para el recojo de los datos se utilizó una encuesta. Dentro de sus conclusiones se determina que existe una relación moderada, sustentada por un coeficiente de 0,640 y dentro de una significancia de p valor = 0,000 menor a 0,05. En la medida que se desarrolle de forma eficientes los procesos administrativos resultará una buena gestión; de la misma forma cuando se plantean estrategias eficientes se obtendrá resultados que impactan en la población.

Pozo (2020) el presente estudio tuvo como objetivo demostrar si las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad. Se enfocó en un estudio cuantitativo, con un alcance correlacional; los sujetos de la investigación formaron parte de una muestra censal de 80 profesionales, para recabar la información de empleo una encuesta. En sus conclusiones demuestra que hay una asociación baja y un coeficiente que arroja 0,278 con un p valor de 0,013.

Huamán (2020) desarrollo una investigación que tuvo como propósito evidenciar si las competencias profesionales tienen una relación con la gestión empresarial. Es un trabajo tipo básica, con un nivel correlacional, los sujetos de estudio fueron 70 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta. Su conclusión determinó que existe una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,601 y un p valor de 0,000. Con lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

Los artículos científicos y libros revisados en relación a la primera variable, cuentan con el soporte de los siguientes teóricos:

De acuerdo a Chiavenato (2006) mencionó que la gestión administrativa es un proceso razonable de una entidad, en la cual se desarrollan los procesos administrativos como vivencias que se generan en la organización. Continuando con la línea de ideas del autor es muy importante considerar la implementación efectiva de los procesos administrativos, así poder alcanzar los objetivos.

Para Torres (2014) consideró a la gestión administración como otras disciplinas quienes cuentan con una sola idea y el gerente debe empoderarse y ejecutarlo para coadyuvar con otros gerentes, en ese sentido, al reflexionar sobre la administración cada vez más minuciosa podremos entender la metodología, la información del conocimiento y así se podría empoderar de las acciones o soluciones que se concretan.

Según Chiavenato (2006) mencionó que el administrados es el responsable de ejecutar cada uno de los pasos estratégicos, identifica las carencias, promueve la gestión de las personas, como también la gestión de los materiales, lidera el proceso de la innovación, la creatividad y busca la competitividad dentro de la institución; para alcanzar dicho propósito el líder o gestor debe contar con las

competencias requeridas para el cargo como sus capacidades, destrezas, actitudes y el conocimiento.

Para Van Dijk (2003) describió en referencia a la administración, que los funcionarios públicos deben promover el desarrollo de las competencias de cada uno de los colaboradores, haciendo uso de todas las herramientas tanto técnicas como tecnológicas, así poder enfrentar a los retos y dificultades de la organización. La capacitación que tienen los colaboradores se convierte en una necesidad de cara a las nuevas exigencias, de esa forma se podrá satisfacer las demandas de una sociedad cambiante.

Con respecto a las dimensiones que se analizaron sobre la primera variable están sustentadas con las fuentes sistematizadas sobre los procesos administrativos según Duque (2018)

De acuerdo a Duque (2018) mencionó que la administración se define, como una técnica o ciencia de ejecutar acciones por medio de los individuos, teniendo como punto de partida a la planeación, para luego conformar la organización, así mismo direccionarla y al final controlarla; considerando los demás fundamentos administrativos que logren la efectividad en el aprovechamiento de los insumos así como de los recursos del entorno; estas deben desarrollar un impacto social en la calidad de vida de los ciudadanos. La profundización del proceso administrativo recomienda que la administración se ejecute de forma secuencial, integrándolas, que sean interactivas.

Dentro de la planificación es identificar lo que se requiere alcanzar en el equipo social, identificar la situación que se tendrá más adelante y los requerimientos necesarios para lograrlo, busca mitigar las amenazas, visualizar la dedicación, seleccionar las alternativas que prevengan el futuro, se considera como el eje del proceso y la apertura del desarrollo administrativo. (Duque, 2018)

El segundo proceso que se utiliza como dimensión es la organización, en términos de implementación en las organizaciones es de suma importancia considerar a la organización, referida como aquel proceso administrativo y parte fundamental de la gestión, que organiza e integra cada uno de los recursos y las áreas responsables de administrar de forma integral. (Duque, 2018)

El tercer proceso administrativo es la dirección, es un elemento administrativo fundamental para la gestión, ella permite que se ejecute todo lo planificado por medio del liderazgo de un jerárquico y se desarrolla cuando se toman decisiones adecuadas. Dirigir es implementar, es ejercer el liderazgo, este proceso no se puede desarrollar sin la influencia directa del administrador frente a un grupo social, porque coadyuva con los trabajadores en la implementación de las labores. (Duque, 2018)

El último proceso administrativo es el control, esta fase del proceso o función administrativa, es aquella que engloba el círculo de la gestión, ya que desde la planificación debe estar controlando, regulando y comprobando cada etapa de forma anticipada. Este proceso sugiere la alternativa de replantear lo que se había planeado, organizado e incluso dirigido, para algunos teóricos esta etapa muy desafiante; sin embargo es un proceso importante que permite identificar los aspectos que se determinaron. (Duque, 2018)

Los artículos revisados sobre la variable competencia profesional son sustentados por los siguientes autores:

Spencer y Spencer (1993) (como se citó en Alles, 2005) mencionó que la competencia es una característica que nace en la persona y puede deducir un conjunto de eventos o desafíos en la labor que realiza; predice la conducta y la práctica. La competencia evidencia la efectividad de la labor que se realiza medido con determinados criterios; en suma una competencia se enfoca en las características personales, comportamientos que contribuyen en el logro eficiente en el trabajo.

Según Alles (2005) determina a la competencia como un comportamiento superior relacionado con el modelo de éxito en el cargo que desempeña. El actuar que pone en juego el profesional permite combinar todas sus capacidades para resolver un determinado problema.

Respecto a las dimensiones que se analizaron sobre la variable competencia profesional se enmarcan dentro de la clasificación de las competencias de Spencer y Spencer.

Spencer y Spencer (1993) (como se citó en Alles, 2005) mencionó a una de las dimensiones como la motivación son consideradas por los profesionales como intereses o deseos consistentes; estas motivaciones guían y seleccionan los comportamientos hacia las acciones o metas.

Spencer y Spencer (1993) (como se citó en Alles, 2005) otra de las dimensiones es la característica, la respuesta determinada en diferentes situaciones son más complejas, el trabajo en alto estrés, estas competencias forman parte de las personas con éxito.

Spencer y Spencer (1993) (citado por Alles, 2005) así mismo la dimensión concepto propio, evidencia actitudes y principios de la persona, la autoestima, la confianza de poder ejercer bien un puesto es parte del desempeño de uno mismo.

Spencer y Spencer (1993) (citado por Alles, 2005) otra de las dimensiones es el conocimiento, la información que posee un individuo sobre una especialidad específicas debe permitir organizarla y poder usar para resolver un determinado problema.

Spencer y Spencer (1993) (como se citó en Alles, 2005) la última dimensión analizada en el presente estudio es la habilidad, es una capacidad para ejecutar una determina consigna sea de forma mecánica o cognitiva; en ella se ponen en juego el pensamiento analítico y así mismo el pensamiento conceptual.

### III METODOLOGÍA

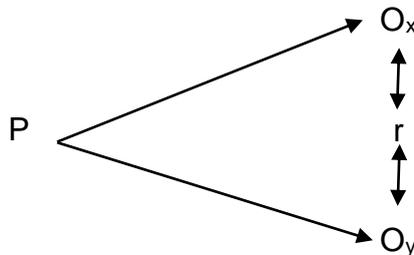
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Para el desarrollo del estudio se consideró el enfoque cuantitativo de tipo básica, debido al análisis de la teoría, buscando extraer datos informativos del contexto real (Soto, 2015) así mismo se sistematizará conocimientos relacionados a la gestión administrativa, como con la variable competencia profesional.

##### Diseño de investigación

La investigación que se ha desarrollado forma parte de un diseño no experimental, el estudio no buscó la implementación de un programa o la ejecución de un experimento, nos hemos enfocado en la identificación de evidencias de manera natural tal cual se encuentra en el entorno o contexto (Soto, 2015). Por otra parte se considera de corte transversal porque recopiló la información en un solo momento y tiempo; considerando la finalidad de evidenciar las características de cada variable en un debido tiempo.



**P:** Sujetos de estudio 72 colaboradores

**O<sub>x</sub>:** Variable 1 gestión administrativa

**r:** asociación

**O<sub>y</sub>:** Variable 2 competencia profesional

En esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, debido al proceso de la información de los datos de forma estadística, así mismo se usó el

método hipotético – deductivo, este modelo permitió formular preguntas para cada hipótesis, así poder responderlas por medio del análisis de la información.

### **3.2 Operacionalización de variables**

#### **Variables**

Con referente a las variables, estas fueron determinadas como características que son sujeto de variación, se consideran propiedades que pueden optar diferentes valores; también se pueden medir o verificarse (Soto, 2015). En el estudio se profundizó el análisis de los conocimientos.

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

**Definición conceptual:** De acuerdo a (Hernández-Sampieri y Martínez, 2018) mencionó que la definición conceptual de cada variable indica cómo es que se va a comprender en el contexto del estudio. En relación a la variable, se implementó un cuestionario de 24 preguntas, las cuales fueron resueltas por cada uno de los encuestados.

De acuerdo a Duque (2018) mencionó que la administración se define, como una técnica o ciencia de ejecutar acciones por medio de los individuos, teniendo como punto de partida a la planeación, para luego conformar la organización, así mismo direccionarla y al final controlarla; considerando los demás fundamentos administrativos que logren la efectividad en el aprovechamiento de los insumos así como de los recursos del entorno; estas deben desarrollar un impacto social en la calidad de vida de los ciudadanos. La profundización del proceso administrativo recomienda que la administración se ejecute de forma secuencial, integrándolas, que sean interactivas.

**Definición operacional:** Se refiere a los procedimientos, métodos y técnicas que permitan comprobar las variables de la una investigación (Hernández-Sampieri y Martínez (2018). En el estudio realizado se ejecutó dos cuestionarios para ambas variables, con respecto a gestión administrativa se implementó 24 preguntas, las cuales fueron resueltas por cada uno de los encuestados.

## **Variable 2: Competencia profesional**

**Definición conceptual:** Según Alles (2005) determina a la competencia como un comportamiento superior relacionado con el modelo de éxito en el cargo que desempeña. El actuar que pone en juego el profesional permite combinar todas sus capacidades para resolver un determinado problema.

**Definición operacional:** En el trabajo realizado se ejecutó dos cuestionarios el segundo estuvo relacionado a la variable competencia profesional que consta de 25 preguntas.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Los sujetos quienes formaron parte de la investigación son el universo de personas los cuales cuentan con características similares a los cuales se les puede medir y analizar (Hernández, et al. (2014). En el estudio contó con una participación de 80 trabajadores. Se recogió información del total de la población. Dicha información recabada para el análisis de los resultados de la investigación fueron consideradas en su totalidad.

#### **Muestreo**

Con relación al muestreo se determinó el uso de la muestra no probabilístico, intencional. Se seleccionaron a los sujetos de estudio considerando las características en común teniendo presente el proceso que se va estudiar, sin tener presente un criterio estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En el desarrollo de la investigación se trabajó con profesionales que laboran en la organización.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Sobre el recojo de información se implementó una encuesta de 24 preguntas para cada variable. El cuestionario fue validado por expertos quienes aprobaron su ejecución. De la misma forma se evidenció la confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach, resultado obtenido de una prueba piloto. Para la primera variable se obtuvo

una alta fiabilidad de 95% y con relación a la segunda variable un 98% de fiabilidad, resultado que se adjuntan en el anexo.

Tabla 1  
Validación de los instrumentos por medio de juicio de expertos.

Experto	Observaciones	Puntaje
Dr. Jhon Janel Morillo Flores	Cuenta con suficiencia, es aplicable	Muy alto
Dr. Moisés Vidal Salinas	Cuenta con suficiencia, es aplicable	Muy alto
Dr. José Elmer Cueva Ramos	Cuenta con suficiencia, es aplicable	Muy alto

### 3.5 Procedimiento

Se solicitó la ejecución de las encuestas a través de una carta de autorización dirigida al director de la división de economía de la Policía Nacional del Perú, para poder aplicar el cuestionario y recoger información de la perspectiva de los trabajadores en la entidad; dicha información se recopiló de forma virtual por medio del formulario google, los datos recogidos fueron sistematizados con la ayuda del programa spss V. 25, así tener evidencias de los resultado que sustenten la investigación.

### 3.6 Método de análisis de datos

Para poder extraer los hallazgos estadísticos se usó el programa spss V.25. Este proceso consiste en dar sentido, sustento y análisis de los datos recogidos en el estudio Vargas (2014). Se realizó el análisis de los datos descriptivos los cuales se organizaron en tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones; así mismo se realizó la descripción inferencial de los resultados utilizando Rho de Spearman.

### 3.7 Aspectos éticos

Los 80 profesionales de la división de economía quienes formaron parte de la investigación, fueron comunicados de forma anticipada para poder contar con sus consentimiento en la ejecución de los cuestionarios; en ese sentido se respetó el

anonimato de las respuestas. También se les informó que sus aportes no generarían consecuencias negativas en su centro de labores, se enfatizó que los hallazgos formarían parte de un estudio netamente académico.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo Comparativo

Tabla 2

*Niveles de la variable gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	14	17,5	17,5
Regular	43	53,8	53,8
Bueno	23	28,7	28,7
Total	80	100,0	100,0

De acuerdo a los resultado descriptivos se interpreta que los niveles de la variable en la entidad estudiada, se demuestra que el nivel regular cuenta con un 53,8% siendo el de mayor porcentaje en comparación con el nivel malo que representa al 17,5%, en cuanto al nivel bueno tiene un 28,7%.

*Figura 1. Niveles de la gestión administrativa*

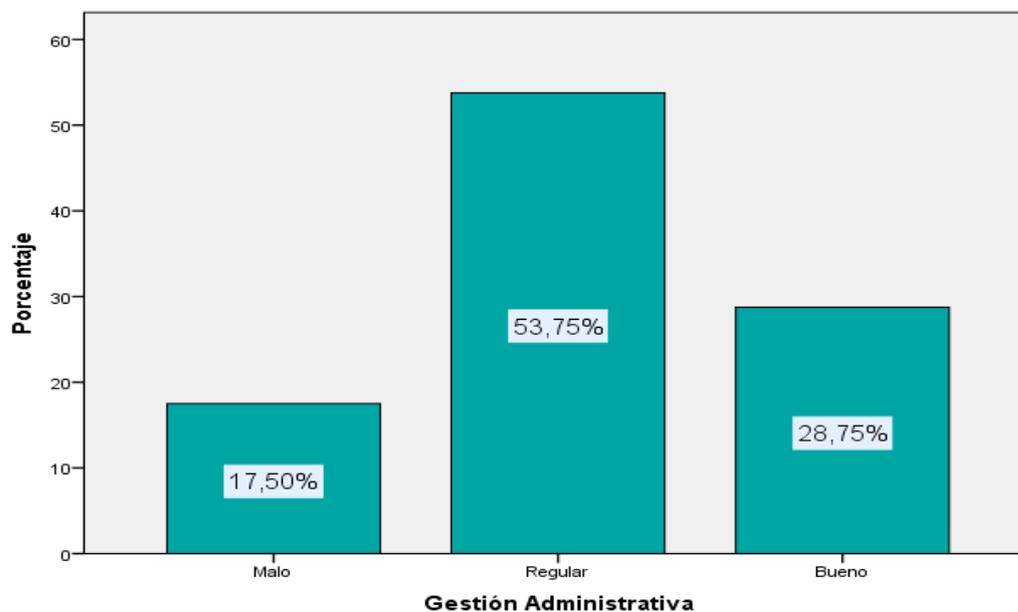


Tabla 3

*Niveles de la dimensión planificación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	16	20,0	20,0
Regular	37	46,3	46,3
Bueno	27	33,8	33,8
Total	80	100,0	100,0

Con respecto a los datos podemos interpretar que los niveles de la planificación en la división de economía estudiada, que demuestra el nivel regular con un 46,3%, en comparación al nivel malo que tiene el 20,0%, así mismo el nivel bueno evidencio un 33,8%.

*Figura 2. Niveles de la planificación*

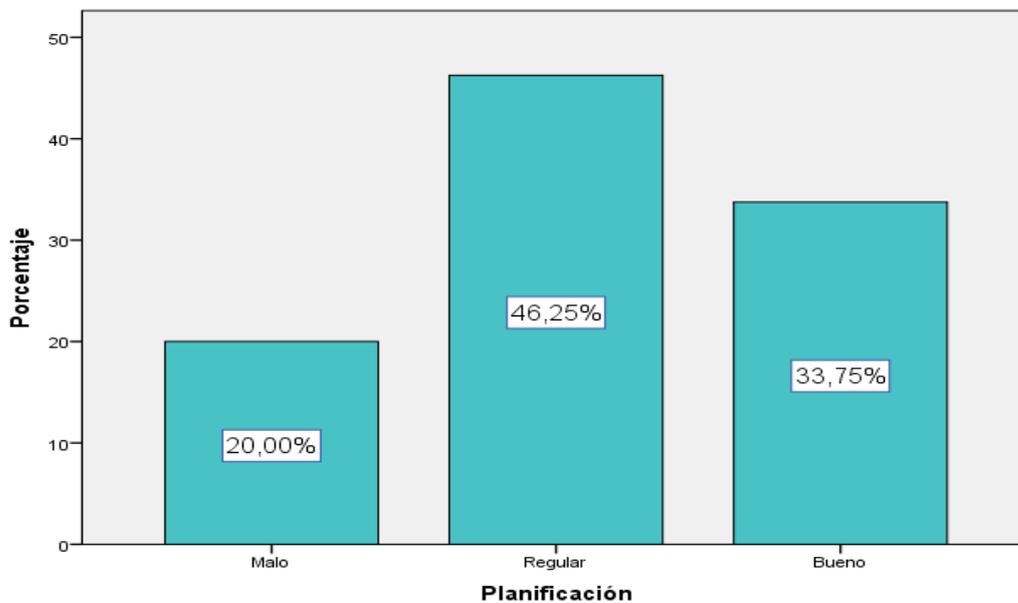


Tabla 4

*Niveles de la dimensión organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	13	16,3	16,3
Regular	38	47,5	47,5
Bueno	29	36,3	36,3
Total	80	100,0	100,0

De los resultados que se aprecian podemos interpretar que la dimensión organización analizada demuestra que el 47,5% se ubican en el nivel regular siendo el más alto porcentaje, en comparación al nivel malo muestra un 16,3%, en cuanto al nivel bueno presenta un 36,3%

*Figura 3. Niveles de la organización*

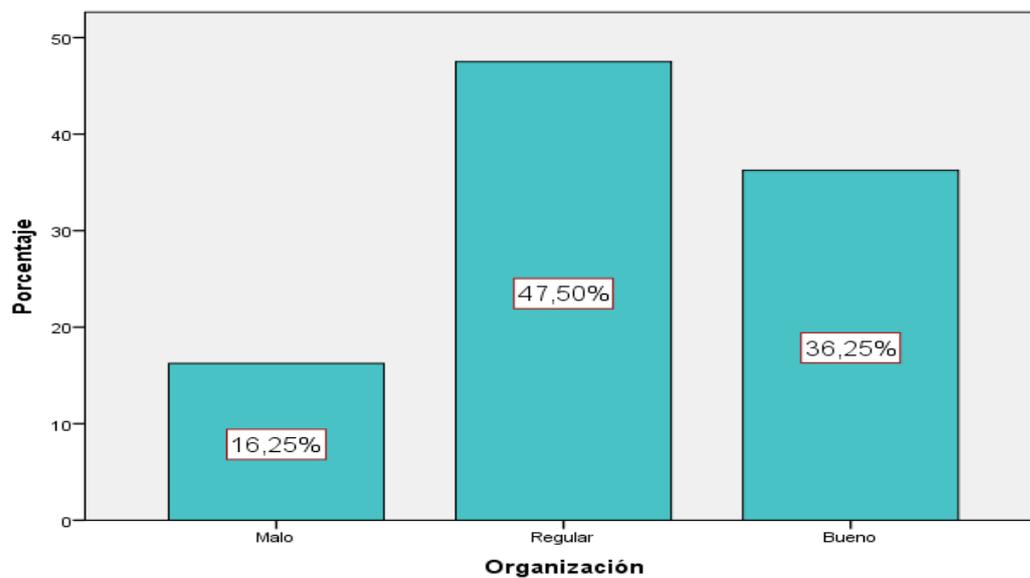


Tabla 5

*Niveles de la dimensión dirección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	8	10,0	10,0
Regular	47	58,8	58,8
Bueno	25	31,3	31,3
Total	80	100,0	100,0

A partir de los datos analizados podemos interpretar a la dimensión dirección, tenemos al nivel regular cuenta con un alto resultado del 58,8%, así mismo en comparación con el nivel malo solo evidencia un 10,0%, en cuanto al nivel bueno se evidencia un 31,3%.

Figura 4. Niveles de la dirección

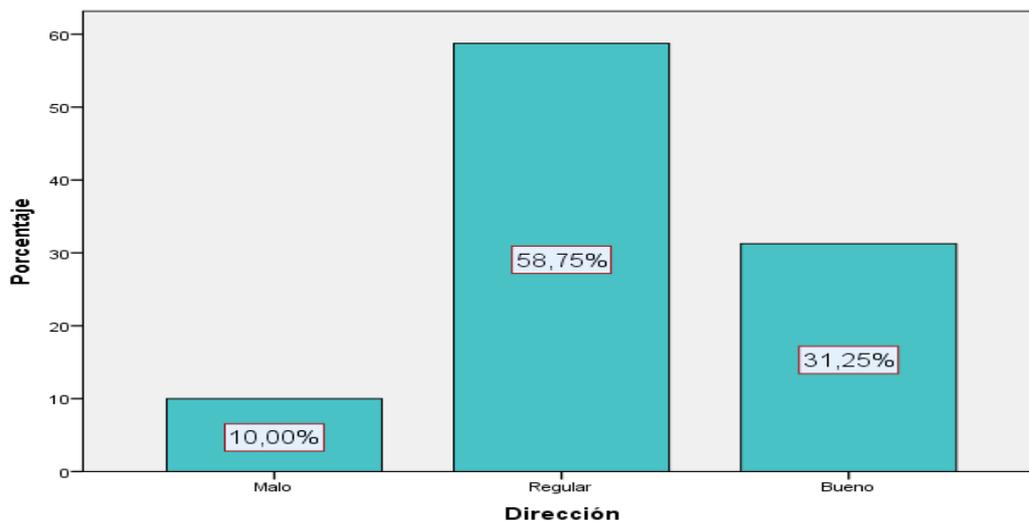


Tabla 6

*Niveles de la dimensión control*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	5	6,3	6,3
Regular	32	40,0	40,0
Bueno	43	53,8	53,8
Total	80	100,0	100,0

En la tabla podemos evidenciar que los niveles de la dimensión control tenemos con una mayor aceptación al nivel bueno con un 53,8; en comparación con el nivel malo que tiene un 6,3%, en cuanto al nivel regular tiene un 40,0%.

Figura 5. Niveles de control

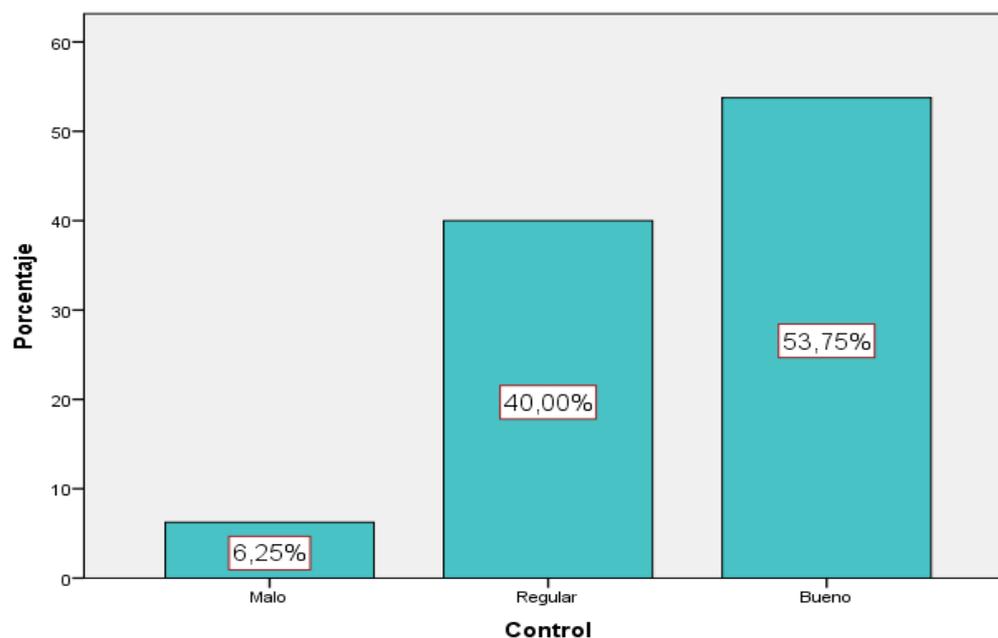


Tabla 7

Niveles de la variable competencia profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	5	6,3	6,3
Regular	27	33,8	33,8
Bueno	48	60,0	60,0
Total	80	100,0	100,0

De los resultados obtenidos podemos describir que el nivel bueno tiene el mayor porcentaje evidenciando un 60,0%, así mismo se tiene en comparación al nivel malo con un 6,3% siendo el nivel con el menor porcentaje, con respecto al nivel regular se evidencia con un 33,8%.

Figura 6. Niveles de la variable competencia profesional

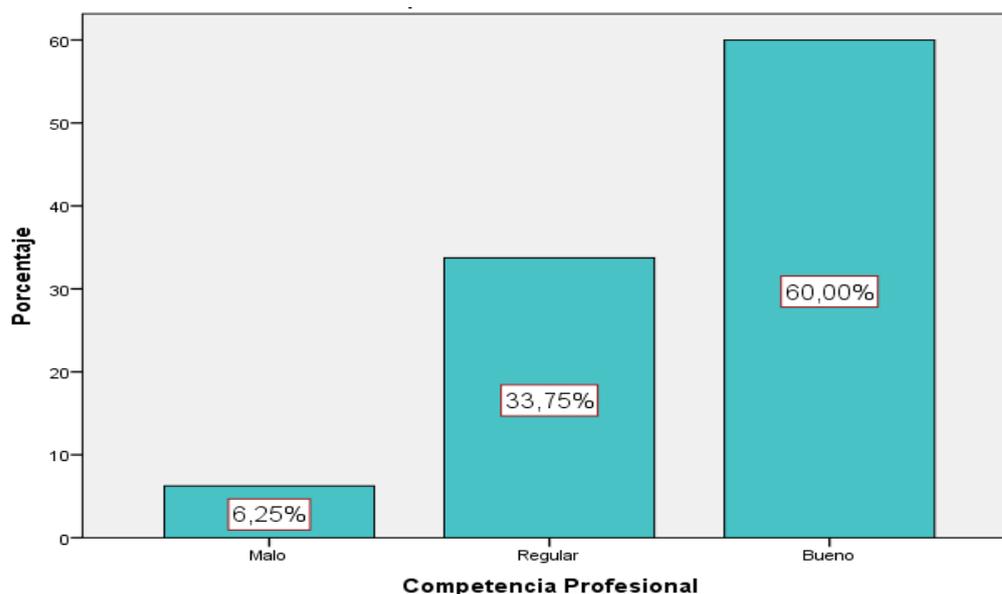


Tabla 8

Niveles de la dimensión características

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	7	8,8	8,8
Regular	23	28,7	28,7
Bueno	50	62,5	62,5
Total	80	100,0	100,0

De los resultados obtenidos podemos interpretar al nivel bueno que cuenta con el mayor porcentaje de 62,5%, comparando con el nivel malo solo evidencia un 8,8% siendo el nivel con el menor porcentaje, así mismo el nivel regular tiene un 28,7%.

Figura 7. Niveles de características

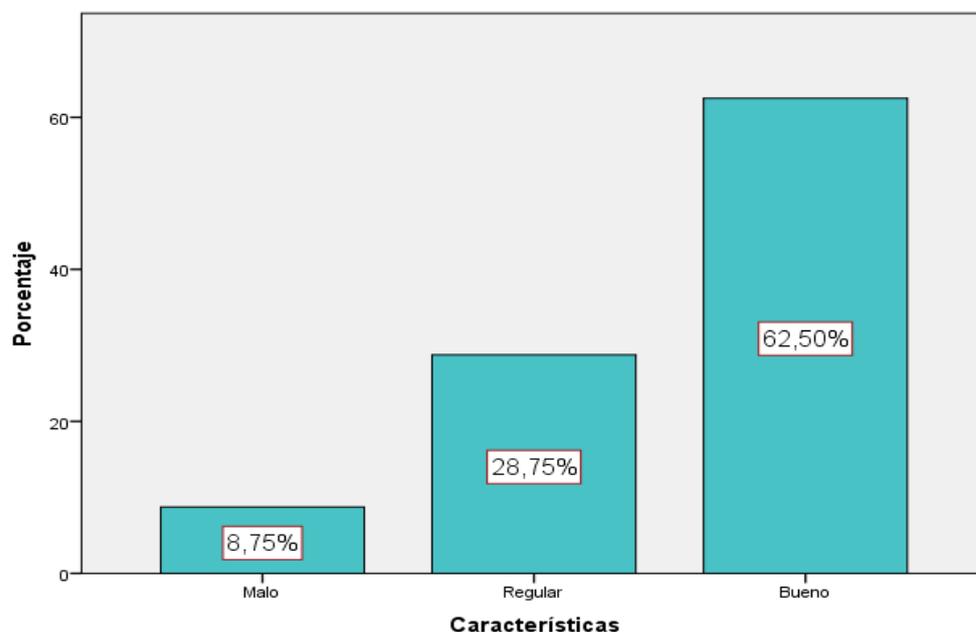


Tabla 9

Niveles de la dimensión concepto propio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	10	12,5	12,5
Regular	21	26,3	26,3
Bueno	49	61,3	61,3
Total	80	100,0	100,0

De los resultados obtenidos en cuanto al nivel bueno evidencia un 61,3% siendo el nivel con mayor porcentaje, se puede observar que el nivel malo tiene un menor porcentaje del 12,5% y el nivel regular tiene un 26,3%

Figura 8. Niveles de concepto propio

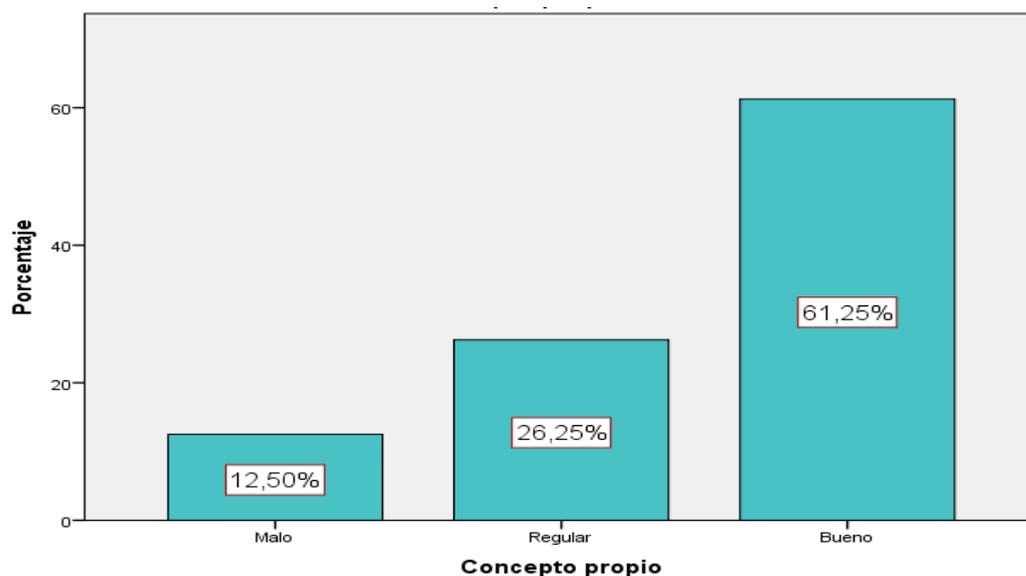


Tabla 10

Niveles de la dimensión conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	6	7,5	7,5
Regular	27	33,8	33,8
Bueno	47	58,8	58,8
Total	80	100,0	100,0

De los resultados obtenidos podemos interpretar que el nivel bueno evidencia el mayor porcentaje con un 58,8%, en comparación con el nivel malo que solo evidencia el 7,5%, así mismo se observa que el nivel regular tiene el 33,8%.

Figura 9. Niveles de conocimiento

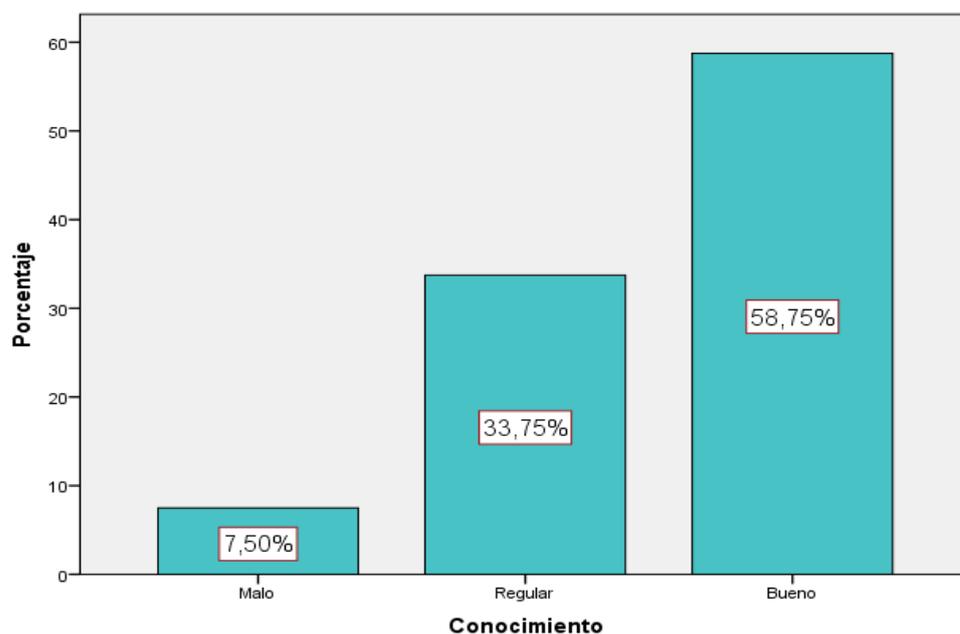


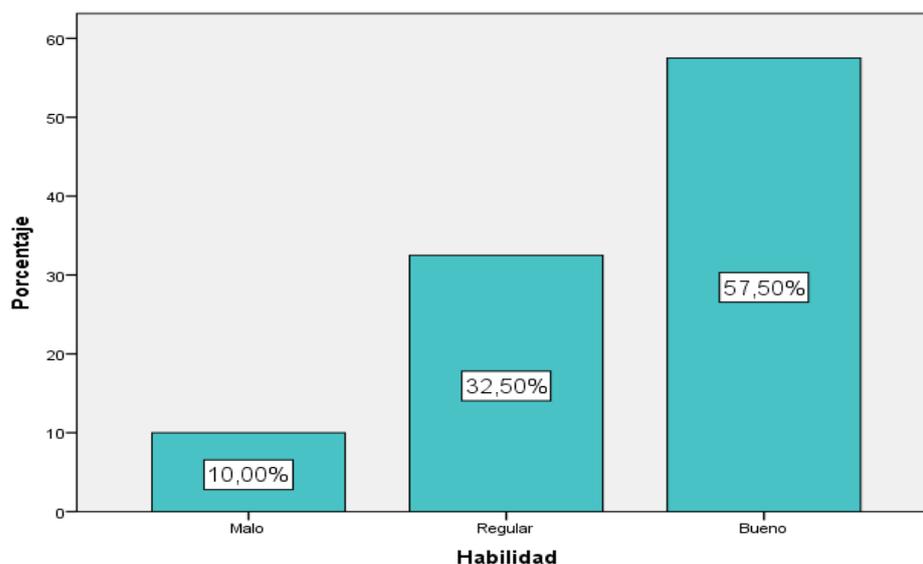
Tabla 11

Niveles de la dimensión habilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	8	10,0	10,0
Regular	26	32,5	32,5
Bueno	46	57,5	57,5
Total	80	100,0	100,0

De acuerdo a la información que se detalla podemos interpretar con mayor porcentaje al nivel bueno con un 57,5%, en comparación con el nivel malo que evidencia el porcentaje minoritario del 10,0%, con respecto al nivel regular se observa el 32,5%.

Figura 10. Niveles de habilidad



## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

Para comprobar los criterios de la información estadística de la investigación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov la muestra tiene más de 50 encuestados, considerando este criterio se decidió emplear el tipo de correlación.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable de estudio y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,052	80	,000
Planificación	,087	80	,000
Organización	,095	80	,000
Dirección	,090	80	,000
Control	,086	80	,000

En relación a los resultados obtenidos, se evidencia que el  $p = 0.00 < \alpha: 0.05$ , en ese sentido, se acepta la H1 y se rechaza la Ho, se determina que la gestión administrativa y sus dimensiones tienen un p-valor menor a 0.05, por lo cual se

rechaza la  $H_0$ , afirmando que ellos no tienen una distribución normal, es así que se usó una prueba no paramétrica.

Como se muestra en la tabla debemos usar para el análisis estadístico la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

#### 4.2.2. Contrastación de Hipótesis

##### Hipótesis general

$H_0$ : La gestión administrativa no se asocia con la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021.

$H_1$ : La gestión administrativa se asocia con la competencia profesional en la división de economía de la Policía Nacional del Perú, 2021.

Tabla 13

*Correlación de la gestión administrativa y la competencia profesional*

			Gestión Administrativa	Competencia Profesional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia Profesional	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Con la información extraída podemos interpretar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es del 0,472, en relación aun  $p = 0,000 < 0.05$ , con lo cual se determina la aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Es así que, se demuestra la existencia de una asociación moderada entre las dos variables gestión administrativa y competencia profesional.

### Hipótesis específica 1

Ho: La planificación no se asocia con la competencia profesional.

Ho: La planificación se asocia con la competencia profesional.

Tabla 14

*Correlación de la planificación y la competencia profesional*

			Planificación	Competencia Profesional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Con la información detallada en la tabla 11 podemos determinar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,395, así como el  $p=0,000 < 0,05$ , así podemos mencionar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se demuestra la existencia de una asociación moderada entre la dimensión planificación y competencia profesional.

### Hipótesis específica 2

Ho: La organización no se asocia con la competencia profesional.

Ho: La organización se asocia con la competencia profesional.

Tabla 15

*Correlación de la organización y la competencia profesional*

			Organización	Competencia Profesional
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80

Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	,383**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

A partir de la información obtenida, se interpreta que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,383, así como el  $p = 0.000 < 0.05$ , a través de esta podemos afirmar la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Por lo cual se demuestra la existencia de una asociación débil entre la organización y la competencia profesional.

### Hipótesis específica 3

Ho: La dirección no se asocia con la competencia profesional.

Ho: La dirección se asocia con la competencia profesional.

Tabla 16

*Correlación de la dirección y la competencia profesional*

		Competencia Profesional	
		Dirección	Profesional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,410**
		N	,000
Competencia Profesional	Dirección	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,410**
		N	,000
			80

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

Con la información evidenciada podemos interpretar la muestra de un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,410, como el  $p = 0,000 < 0,05$ , el cual nos permite mencionar la aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, demuestra la existencia de una asociación moderada entre la dirección y la segunda variable.

#### Hipótesis específica 4

Ho: El control no se asocia con la competencia profesional.

Ho: El control se asocia con la competencia profesional.

Tabla 17

#### *Correlación del control y la competencia profesional*

			Control	Competencia Profesional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Competencia Profesional	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Con relación a la información que se evidencia podemos mencionar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,527, de la misma forma un  $p = 0,000 < 0,05$ , a partir del cual podemos mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido hay una asociación moderada entre la dimensión control y la competencia profesional.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados y en contraste con los antecedentes podemos indicar que la gestión administrativa se asocia con la competencia profesional teniendo un coeficiente de correlación positiva favorable (Rho de 0,472 y un  $p = 0,000 < 0,05$ ) evidenciando un impacto moderado de asociación, estos resultados son concordantes con las investigaciones de Martínez y Castro (2018) el desempeño profesional idóneo necesita de una formación que incluya tres saberes, la integración de los saberes permite desarrollar una teoría razonada, compleja y más funcional en los profesionales en formación, el fortalecimiento de sus competencias en el campo que se desempeña, permitirá alcanzar metas de producción con mayor efectividad. Así mismo Marín (2020) menciona la existencia de relación positiva alta entre ambas variables, sustentada por el coeficiente de correlación con un valor de 0,768 así como el p valor de 0,000 quedando por debajo del 0,05. En ese sentido los resultados coinciden con los nuestros determinando la evidencia de una asociación en las variables. De la misma forma Mateo (2020) demuestra la existencia de una relación positiva y fuerte, con un Rho de Spearman de 0,778 con un p valor 0,000. Coincido con el autor sobre sus resultados; es fundamental realizar una gestión considerando sus procesos de forma permanente, ello permitirá alcanzar las metas trazadas de forma integral. Continuando con la misma idea en la discusión Chiavenato (2006) respalda el sustento teórico de la administración mencionando que la gestión administrativa es un proceso razonable de una entidad, en la cual se desarrollan los procesos administrativos como vivencias que se generan en la organización. Continuando con la línea de ideas del autor es muy importante considerar la implementación efectiva de los procesos administrativos, así poder alcanzar los objetivos. También podemos mencionar a Torres (2014) la gestión administración como otras disciplinas quienes cuentan con una sola idea y el gerente debe empoderarse y ejecutarlo para coadyuvar con otros gerentes, en ese sentido, al reflexionar sobre la administración cada vez más minuciosa podremos entender la metodología, la información del conocimiento y así se podría empoderar de las acciones o soluciones que se concretan.

En relación a la planificación se asocia entre la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,395 así como un  $p=0,000 < 0,05$ ) observando un impacto moderado de asociación. En relación a la hipótesis

específica podemos sustentarlo con el aporte de (Duque, 2018) menciona que dentro de la planificación es identificar lo que se requiere alcanzar en el equipo social, identificar la situación que se tendrá más adelante y los requerimientos necesarios para lograrlo, busca mitigar las amenazas, visualizar la dedicación, seleccionar las alternativas que prevengan el futuro, se considera como el eje del proceso y la apertura del desarrollo administrativo.

Con respecto a la asociación de la organización y la competencia profesional, tiene una correlación positiva favorable (Rho de 0,383, así como un  $p = 0.000 < 0.05$ ) siendo una de las dimensiones que refleja un menor impacto de relación. Uno de los teóricos que respalda estos resultados es (Duque, 2018) menciona que en términos de implementación en las organizaciones es de suma importancia considerar a la organización, referida como aquel proceso administrativo y parte fundamental de la gestión, que organiza e integra cada uno de los recursos y las áreas responsables de administrar de forma integral.

La asociación de la dirección y la competencia profesional muestra una correlación positiva favorable (Rho de 0,410 como el  $p = 0,000 < 0,05$ ) evidenciando un impacto moderado de asociación. Es decir, que a una mayor gestión de la dirección va a ver una buena competencia profesional. En la línea de ideas de la discusión tenemos como autor principal a (Duque, 2018) que sustenta sobre la dirección como un elemento administrativo fundamental para la gestión, ella permite que se ejecute todo lo planificado por medio del liderazgo de un jerárquico y se desarrolla cuando se tomas decisiones adecuadas. Dirigir es implementar, es ejercer el liderazgo, este proceso no se puede desarrollar sin la influencia directa del administrador frente aún grupo social, porque coadyuva con los trabajadores en la implementación de las labores.

Por último la asociación del control y la competencia profesional, demuestra una correlación positiva favorable (Rho de 0,527, así como un  $p = 0,000 < 0,05$ ). Es decir, mientras exista un mayor control la competencia profesional será buena. Por último con relación a la discusión en la última hipótesis (Duque, 2018) es aquella que engloba el círculo de la gestión, ya que desde la planificación de debe estar controlando, regulando y comprobando cada etapa de forma anticipada. Este proceso sugiere la alternativa de replantear lo que se había planeado, organizado

e incluso dirigido, para algunos teóricos esta etapa muy desafiante; sin embargo es un proceso importante que permite identificar los aspectos que se determinaron.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Con respecto a la gestión administrativa se asocia con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,472 y un  $p = 0,000 < 0.05$ ) evidenciando un impacto moderado de asociación; es decir, que a una mayor gestión administrativa va a ver una buena competencia profesional.

**Segunda:** En referencia a la planificación se asocia con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,395 así como un  $p=0,000 < 0,05$ ) observando un impacto moderado de asociación.

**Tercera:** La organización se asocia con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,383, así como un  $p = 0.000 < 0.05$ ) siendo una de las dimensiones que refleja un menor impacto de relación.

**Cuarta:** La dirección se relaciona con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,410 como el  $p = 0,000 < 0,05$ ) evidenciando un impacto moderado de asociación. Es decir, que a una mayor gestión de la dirección va a ver una buena competencia profesional.

**Quinta:** El control de la gestión administrativa se asocia con la competencia profesional, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho de 0,527, así como un  $p = 0,000 < 0,05$ ). Es decir, mientras exista un mayor control la competencia profesional será buena.

## VII RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los profesionales del área de economía de la Policía Nacional del Perú, formar parte de programas de inducción y capacitación para fortalecer sus competencias profesionales y el empoderamiento de los procesos administrativos en el área que se desempeña.

**Segunda:** Se sugiere a los profesionales del área de economía de la Policía Nacional del Perú realizar intercambios de experiencia en la función que se desempeña así como cursos que fortalezcan el fortalecimiento en los procesos administrativos.

**Tercera:** Se sugiere a los profesionales del área de economía de la Policía Nacional del Perú promover espacios de trabajos en equipo para fortalecer la gestión administrativa, a través de una interacción armoniosa y asertiva.

**Cuarta:** Se sugiere a los profesionales de la división de economía de la Policía Nacional del Perú incentivar el desarrollo de las competencias de liderazgo por medio de cursos y talleres institucionales.

**Quinta:** Se sugiere a los profesionales de la división de economía de la Policía Nacional del Perú realizar cursos que fortalezcan la evaluación de los resultados del plan operativo institucional.

## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Cuadra-Martínez, D. J., Castro, P. J., & Juliá, M. T. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación Universitaria*, 11(5), 19–30. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019>
- Duque, O. (2018). *Procesos administrativos*. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Flores Vásquez, S. P., & Núñez Lira, L. A. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Alpha Centauri*, 2(3), 140–164. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i3.54>
- Flores, C. (2018). “Competencia Laboral Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Lamas. Período 2017” [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31573>
- Galarza Villalba, M. F., Mora Romero, J. L., & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos - Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–20.
- González Morga, N., & Martínez Clares, P. (2020). RELEVANCIA DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL GRADUADO. PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE. (Spanish). *Profesorado: Revista de Curriculum y Formacion Del Profesorado*, 24(2), 388–413. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i2.15041>
- Huamán, C. (2020). Competencia profesional y gestión empresarial en las agencias de viaje en la ciudad de Tarapoto, 2019 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46358>
- López Torres, V. G., Pérez Rivas, D. A., & Galván Mendoza, O. (2020). El mercado laboral en el contexto de la cuarta revolución industrial, perfil del trabajador

profesional de las ciencias administrativas: competencias y habilidades. *Gestión y Estrategia*, 57, 39–52.

Marín, H. (2021). Gestión administrativa y ejecución presupuestal en el Hospital II-2 Tarapoto, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67026>

Mateo, L. (2020). Gestión Administrativa y Presupuesto por Resultados en la Municipalidad del Distrito de Chincha Baja Periodo 2019 [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46872>

Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

Molina Corral, L. A., Piñón Howlet, L. C., Sapién Aguilar, A. L., & Gallegos Cereceres, V. M. (2019). Análisis de las Habilidades Administrativas y de Gestión en las Micro y Pequeñas Empresas de la ciudad de Chihuahua. *Nova Scientia*, 11(22), 293–322. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1751>

Ochoa Galarza, E., Pinda Guanolema, B., Naranjo, M. L., & Mayorga Rivadeneira, J. (2019). Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito “San Francisco Ltda.”, Agencia Puyo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–

Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Palacin, M. (2020). Gestión administrativa y presupuesto por resultados de los colaboradores del Hospital de Huaycán, 2020 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58095>

Pérez, M., Enrique, J., Carbó, J., & González, M. (2017). Formative evaluation in the teaching-learning process. *Edumecentro*, 9(3), 263-283. Recuperado en

03 de abril de 2021, de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742017000300017&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000300017&lng=es&tlng=en).

Pérez-Rolo-Acebo, M., & del Todo, A. I. E. (2019). La planificación estratégica en la gestión de relaciones públicas internas. *Innovación Tecnológica*, 25, 1–10.

Pozo, L. (2020). Competencias profesionales y empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería - Lima, 2020 [, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48469>

Rivero, B. A. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(30), 6-19.  
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>

Rodríguez, A., y Sánchez, Y. (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. *Revista Digital Universitaria*, 20(3), pp. 2-10. doi:  
<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>.

Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I., & Gracia Romero, M. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. (Spanish). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1–13.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>

Rosado, A. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018 [, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31465>

Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Salvador, M. y Sánchez, Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Suárez, I. (2017). Educación basada en competencias: perspectivas y necesidades formativas del profesorado del nivel medio modalidad general en República Dominicana. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla

- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE. Descarga de: <https://cife.edu.mx/recursos/2019/12/04/formacion-integral-y-competencias-pensamiento-complejo-curriculo-didactica-y-evaluacion/>
- Trujillo, B. (2019). Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27041>
- Van Dijk, HG y Thornhill, C. (2003). El uso de un sistema de gestión del desempeño para asegurar un enfoque integrado del desarrollo de recursos humanos. *Revista de Administración Pública* , 38 (4), 461-475.
- Vásquez Fernández, K., & Farje Escobedo, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 60-66. doi: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

## **ANEXOS**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Hipótesis general</b> La gestión administrativa se relaciona con la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango</b>
			<b>Planificación</b>	Objetivos y Propósitos Acciones y estrategias Presupuesto y recursos	1-6	Nunca (1)	Baja (27 - 63)
						Casi nunca (2)	
<b>Organización</b>	Estructura orgánica Asignación de tareas Asignación de recursos	7-12	A veces (3)	Medio (64 - 99)			
			Casi siempre (4)				
<b>Dirección</b>	Liderazgo Toma de decisiones. Resolución de conflictos Competencias	13-18	Siempre (5)	Alta (100 - 135)			
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Objetivo específicos</b> Determinar la relación entre la planificación y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Hipótesis específicos</b> La planificación se relaciona con la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Control</b>	19-24	Medición de los resultados Corrección Retroalimentación		
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la organización y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Objetivo específicos</b> Determinar la relación entre la organización y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?	<b>Hipótesis específicos</b> La organización se relaciona con la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?					
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la dirección y la competencia profesional en la	<b>Objetivo específicos</b> Determinar la relación entre la	<b>Hipótesis específicos</b> La dirección se relaciona con la competencia profesional en la					

<p>División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p>	<p>dirección y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p> <p>Determinar la relación entre el control y la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p>	<p>División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p> <p>El control se relaciona con la competencia profesional en la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, 2021?</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

Variable 2: competencia profesional					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango	
<b>Motivación</b>	Responsabilidad propia Establece objetivos Retroalimenta el desempeño	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Baja	(25 - 56)
	Promueve iniciativas Desarrollo del autocontrol Comunicación asertiva	6-10	Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio	(57 - 88)
<b>Características</b>				Alta	(89 - 120)

			<b>Concepto propio</b>	Confianza en si mismo Seguridad en el desempeño	11-15		
			<b>Conocimiento</b>	Gestión de la información Toma decisiones coherentes Predice la solución al problema	16-20		
			<b>Habilidad</b>	Desarrolla un pensamiento analítico Determina la causa y efecto del problema Promueve el pensamiento conceptual	21-25		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b> 72 colaboradores</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario                    gestión administrativas</p> <p>Cuestionario                    competencia profesional</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  <math>d</math> = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  <math>n</math> = Número de datos</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 15

*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión Administrativa	Interpreta los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competido y complejo. (Chavenato, 2006)	La variable Gestión Administrativa será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores	Planificación	Objetivos y Propósitos	1,2	Alta (100-135) Medio (64 - 99) Baja (25 - 63)  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Acciones y estrategias	3,4	
				Presupuesto y recursos	5,6	
			Organización	Estructura orgánica	7,8	
				Asignación de tareas	9,10	
				Asignación de recursos		
				Liderazgo	11,12 13,14	
			Dirección	Toma de decisiones.	15,16	
				Resolución de conflictos	17,18	
				Medición de los resultados	19,20 21,22	
			Control	Corrección Retroalimentación	23,24	

Tabla 16

*Operacionalización de la variable competencia profesional*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Competencia profesional</b>	La competencia es un comportamiento superior en relación con un estándar de éxito en un puesto o situación determinados. (Alles, 2005)	La variable competencia profesional será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores	Motivación	Responsabilidad propia Establece objetivos Retroalimenta el desempeño	1,2 3,4, 5	Alta (100- 135)
			Características	Promueve iniciativas Desarrollo del autocontrol Comunicación asertiva	6,7 8,9, 10	Medio (64 - 99)
			Concepto propio	Confianza en sí mismo Seguridad en el desempeño	11,12, 13,14 15	Baja (26 - 63)
			Conocimiento	Gestión de la información Toma decisiones coherentes Predice la solución al problema	16,17 18,19 20	Nunca (1) Casi nunca (2)
			Habilidad	Desarrolla un pensamiento analítico Determina la causa y efecto del problema Promueve el pensamiento conceptual	21,22 23,24 25	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de gestión administrativa

Tomado de: Marín (2021)

Adaptación: Hinostroza 2021

Ámbito de Aplicación: División de economía de la PNP

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Virtual formulario google

#### **Ficha técnica 2**

Denominación : Cuestionario de competencia profesional

Autora : Marín (2021)

Adaptación : Hinostroza 2021

Ámbito de Aplicación: División de economía de la PNP

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Virtual formulario google

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado profesional: Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello te solicitamos lo respondas de la manera más sincera, poniendo una cruz, en la respuesta que consideres correcta.

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

No.	DIMENSIONES / ÍTEMS					
	<b>Dimensión 1: Planificación.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Realiza el seguimiento del plan anual de supervisión de los sistemas administrativos.					
2	Realiza la formulación del proyecto del plan operativo institucional					
3	Elabora el informe de evaluación anual del Plan Operativo Institucional					
4	Realiza reuniones en coordinación con jefes de área o administrativos de departamentos					
5	Elabora la memoria institucional de forma participativa					
6	Monitorea si las actividades que realiza la dirección de economía cumple con los objetivos previstos en el POI					
	<b>Dimensión 1: Organización.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	Elabora un anuario estadístico para dar a conocer las metas alcanzadas					
8	Realiza el registro manual de documentos institucionales					
9	Elabora la formulación del presupuesto institucional					
10	Elabora documentos de cierre del presupuesto institucional					
11	Elabora boletines estadísticos de los avances de los pendientes y seguimientos					
12	La dirección de economía ha aprobado el organigrama institucional considerando todas las dependencias que funcionan en la entidad					

	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Realiza la actualización de los instrumentos de gestión					
14	Realiza asesoramiento de la gestión de calidad de los procesos de monitoreo					
15	Realiza implementación de la metodología por procesos					
16	Existe liderazgo funcional en la entidad					
17	Evidencia conflictos laborales con frecuencia					
18	Planifica la contratación del personal					
	<b>Dimensión 4: Control.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	Realiza un control previo de las operaciones de ejecución presupuestal de la institución					
20	Existe medidas de control en el área de trabajo					
21	Establece grupos de trabajo para el cumplimiento de metas					
22	Controla la información interna y externa de la entidad					
23	Socializa las observaciones y recomendaciones de los órganos de control					
24	Realiza la supervisión a la ejecución presupuestal que se desarrolla en los departamentos.					

Fuente citado de Marín (2021) adaptado por Hinostroza 2021

***Gracias por completar el cuestionario.***

## Cuestionario sobre competencia profesional

Estimado profesional: Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello te solicitamos lo respondas de la manera más sincera, poniendo una cruz, en la respuesta que consideres correcta.

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

No.	DIMENSIONES / ÍTEMS					
	<b>Dimensión 1: Motivación.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Establece constantemente metas y objetivos que son alcanzables					
2	Organiza las actividades de forma responsable para alcanzar sus objetivos					
3	Reflexiona constantemente sobre el ejercicio de su práctica profesional para desempeñarse mejor					
4	Muestra motivación permanente para asumir los retos y dificultades que se le presentan en su desempeño					
5	Demuestra altas expectativas en sí mismo y en el desempeño de sus compañeros					
	<b>Dimensión 2: Características personales.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	Regula sus emociones frente a los desafíos que genera el trabajo en alta presión					
7	Resuelve problemas de forma efectiva en situaciones de alto estrés					
8	Practica el buen trato y la comunicación asertiva en las relaciones humanas					
9	Promueve alternativas conciliadoras frente a los conflictos en el trabajo					
10	Muestra compañerismo y sensibilidad hacia las necesidades de los colaboradores por medio de la empatía					

	<b>Dimensión 3: Concepto propio</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	Muestra independencia para realizar el trabajo de forma eficiente					
12	Está capacitado para tomar decisiones adecuadas en sus funciones diarias					
13	Valora las cualidades que posee y busca empoderar a sus compañeros					
14	Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades					
15	Sustenta propuestas de innovación personalmente y en equipo					
	<b>Dimensión 4: Conocimiento</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	Argumenta sus iniciativas sustentada en datos informativos					
17	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento					
18	Propone mejoras en el área que se desempeña para alcanzar los objetivos institucionales					
19	Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo					
20	Participa de capacitaciones de forma permanente para el desempeño del puesto					
	<b>Dimensión 5: Habilidades</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21	Organiza los datos informativos para determinar la causa y consecuencia de un determinado problema laboral.					
22	Aplica la TICs para el cumplimiento de su desempeño					
23	Desarrolla liderazgo en su desempeño en concordancia con las inteligencias múltiples					
24	Muestra capacidad analítica, dinamismo y comunicación con los colaboradores					
25	Muestra capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones					

Fuente citado de Marín (2021) adaptado por Hinostroza 2021

*Gracias por completar el cuestionario*

### Anexo 5: Certificados de validez de expertos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
<b>Dimensión 1: Planificación.</b>								
1	Realiza el seguimiento del plan anual de supervisión de los sistemas administrativos.	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Realiza la formulación del proyecto del plan operativo institucional	/		/		/		
3	Elabora el informe de evaluación anual del Plan Operativo Institucional	/		/		/		
4	Realiza reuniones en coordinación con jefes de área o administrativos de las unidades operativas	/		/		/		
5	Elabora la memoria institucional de forma participativa	/		/		/		
6	Monitorea si las actividades que realiza la dirección de economía cumple con los objetivos previstos en el POI	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Organización.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Elabora un anuario estadístico para dar a conocer las metas alcanzadas	/		/		/		
8	Realiza el registro manual de documentos institucionales	/		/		/		
9	Elabora la formulación del presupuesto institucional	/		/		/		
10	Elabora documentos de cierre del presupuesto institucional	/		/		/		
11	Elabora boletines estadístico mensual	/		/		/		
12	La dirección de economía ha aprobado el organigrama institucional considerando todas las dependencias que funcionan en la entidad	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Dirección.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Realiza la actualización de los instrumentos de gestión	/		/		/		

14	Realiza asesoramiento de la gestión de calidad de los procesos de monitoreo	/		/		/	
15	Realiza implementación de la metodología por procesos	/		/		/	
16	Existe liderazgo funcional en la entidad	/		/		/	
17	Evidencia conflictos laborales con frecuencia	/		/		/	
18	Planifica la contratación del personal	/		/		/	
<b>Dimensión 4: Control.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Realiza un control previo de las operaciones de ejecución presupuestal de la institución	/		/		/	
20	Existe medidas de control en el área de trabajo	/		/		/	
21	Establece grupos de trabajo para el cumplimiento de metas	/		/		/	
22	Controla la información interna y externa de la entidad	/		/		/	
23	Socializa las observaciones y recomendaciones de los órganos de control	/		/		/	
24	Aplica medidas de control en su área de trabajo	/		/		/	

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. MORILLO FLORES JOHN JANE        **DNI:** 10720025.....



**Especialidad del validador: doctor en gestión pública y gobernabilidad // Investigador Renecyt - CONCYTEC**

**Lima, 07 de octubre del 2021**

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

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

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

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

**Firma del Experto Informante.  
Especialidad**

## Anexo 6:

### Confiabilidad de la variable 1 y 2:

Variable gestión administrativa

\*CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5 : P10 3

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

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	24

# Variable competencia profesional

\*CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	3	3	3	3	3
5	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
18	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## Resumen de procesamiento de casos

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

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	25

### Anexo 7: Base de datos de la variable

Gestión administrativa																										
Planificación					Organización										Dirección							Control				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	1	3	3	4	5	3	5	2	3	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	5	1	1	4	2
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3
4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5  
4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4  
5 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 2 2 3 1 2 2 2 2 2  
5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5  
5 4 4 5 4 3 3 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4  
3 4 5 5 5 5 3 5 3 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5 3 4 5 4  
4 3 4  
5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 3 4 4 4 3 3 5 5 5 5 5 1 1 4 3 4 5  
3 3 3 3 3 3 5 4 3 3 3 4 2 4 3 4 3 3 2 3 4 4 3 3 3 3 4  
5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5  
3 3 2 3 3 3 1 2 2 3 3 3 3 3 3 3 4 4 5 4 4 4 3 3 2 4 5  
5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5  
3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4  
5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5  
4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 3 3 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5  
3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 5 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 3 3 3 3 4 3  
5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 4  
5 4 5 5 4 3 1 5 1 5 5 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5  
4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 3  
4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HINOSTROZA QUIPUZCO KATHERYN ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN UNA DIVISIÓN DE ECONOMÍA, DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
KATHERYN ROXANA HINOSTROZA QUIPUZCO <b>DNI:</b> 45160191 <b>ORCID</b> 0000-0003-4451-5455	Firmado digitalmente por: KHINOSTROZAQ el 04-01- 2022 20:20:08

Código documento Trilce: TRI - 0251407