



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y formación profesional técnica en la
Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de
Puente Piedra, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Robert Manguinuri Chota

ASESOR:

Dr. José Manuel Muñoz Salazar

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ-2017

Página de Jurado

Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Presidente

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Secretario

Dr. José Muñoz Salazar

Vocal

Dedicatoria

A mi esposa Linda y a mis hijos Brenda, Brando y Christian quienes son la fortaleza para lograr mis metas, y a mis padres quienes forjaron en mi persona en ser un buen hijo para ellos y para la patria.

Agradecimiento

A Dios por su bendición y llenarme de sabiduría para luchar contra las adversidades y obstáculos, y a la Universidad César Vallejo por las enseñanzas plasmadas en mí por grandes maestros.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Robert Manguinuri Chota, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06739917, con la tesis titulada: Gestión administrativa y formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de mayo de 2017

.....
Robert Manguinuri Chota
DNI. N° 06739917

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Anexos.

La presente investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables del presente estudio.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice de Contenido

	Pag.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica y normativa	19
1.3 Justificación	26
1.4 Problema	27
1.5 Hipótesis	30
1.6 Objetivos	31
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	33
2.2 Operacionalización de Variables	33
2.3 Metodología	35
2.4 Tipo de Estudio	36
2.5 Diseño De Investigación	36
2.6 Población, Muestra Y Muestreo	37
2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	38
2.8 Métodos de Análisis de Datos	41
2.9. Aspectos éticos	42
III. Resultados	
3.1 Análisis Descriptivo	44
3.2 Contrastes de hipótesis	53

IV. Discusión	58
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistência	70
Anexo 2. Cuestionarios	75
Anexo 3. Certificado de validez	80
Anexo 4. Base de datos	88
Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman y prueba de hipótesis	92
Anexo 6. Artículo científico	93

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Gestión Administrativa	34
Tabla 2. Operacionalización de la variable Formación Profesional Técnica	35
Tabla 3. Validez del instrumento la gestión administrativa, según expertos	40
Tabla 4. Validez del instrumento nivel de Formación Profesional Técnica, según expertos	40
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach	41
Tabla 6. Descripción de los niveles de la variable Gestión Administrativa	44
Tabla 7. Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Humanos	45
Tabla 8. Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Materiales	46
Tabla 9. Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Financieros	47
Tabla 10. Descripción de los niveles de la variable Formación Profesional Técnica	48
Tabla 11. Descripción de los niveles de la dimensión Competencias Cognitivas	49
Tabla 12. Descripción de los niveles de la dimensión Aptitudes	50
Tabla 13. Descripción de los niveles de la dimensión Habilidades y destrezas	51
Tabla 14. Descripción de los niveles de la dimensión Valores	52
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión administrativa y formación profesional técnica.	53

Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica.	54
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la gestión de recursos materiales y la variable formación profesional técnica.	55
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión entre la gestión de recursos financieros y la variable formación profesional técnica	57

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de Gestión Administrativa.	44
Figura 2. Niveles de la dimensión Recursos Humanos	45
Figura 3. Niveles de la dimensión recursos materiales	46
Figura 4. Niveles de la dimensión recursos financieros	47
Figura 5. Niveles de la Formación Profesional Técnica	48
Figura 6. Niveles de la dimensión Competencias Cognitivas	49
Figura 7. Niveles de la dimensión Aptitudes	50
Figura 8. Niveles de la dimensión Habilidades y destrezas	51
Figura 9. Niveles de la dimensión Valores	52

Resumen

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo Determinar la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

La metodología empleada correspondió a una investigación de tipo básica sustantiva, utilizando un diseño no experimental, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, además el estudio es de corte transversal. La población estuvo conformada por 1200 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. El tamaño de muestra fue de 292 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. A nivel de campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en una interrogación escrita (cuestionario) de 30 preguntas, para la variable control interno así mismo de tuvo 30 preguntas para la variable proceso de contrataciones con una escala de Likert (1-5) y tres niveles.

Con este trabajo de investigación se determinó que: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,675^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Palabras claves: Gestión, Administrativa, Formación, Profesional.

Abstract

This research work was raised as a main objective to determine the relationship between the administrative and technical vocational training in the school of the police national of Puente Piedra, 2017.

The methodology used corresponded to an investigation of basic type substantive, using a non-experimental design, since the information has been obtained without manipulating variables, also the Studio is cross-cutting. The population was formed by 1200 students of the Escuela Técnica Superior of the national police of Puente Piedra, 2017. The sample size was 292 students of the school of the police national of Puente Piedra, 2017. Field-level survey of descriptive type consisting of a written mark (questionnaire) of 30 questions, was used for the variable control of the same internal had 30 questions for the process variable of engagements with a Likert scale (1-5) and three levels.

With this research, it was determined that: There is a direct relationship between the administrative and technical vocational training in the school of the police national of Puente Piedra, 2017. Statistical results showed us that there is a correlation coefficient $r = ,675$ * a significance level of 0.000, where $p \leq 0,05$.

Key words: management, administrative, training, professional.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Un primer antecedente es el de René (2009) y la tesis “Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa. Año 2009” la cual consideró su objetivo determinar la forma de optimizar la calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa (FaCEA UNI). La metodología empleada corresponde a una investigación con nivel descriptivo, en el enfoque cuantitativo. Con la idea asumida de la Misión de la FaCEA UNI, fue observándose que el hecho de disminuir estuvo en estrecha relación con el número de integrantes por cada área, sintiéndose muy ardua en aquellos con un número más grande de integrantes. Esta misma relación; pero con menos fuerza, fue observado en el número de personas que no respondieron a la pregunta (los maestros, 16,00%; y los estudiantes, 18.85%). Así, llegó a la conclusión que quitar y analizar cada uno de los seis variables arriba mencionadas, desde la perspectiva de gerentes, maestros, personal, estudiantes, ex alumnos, proveedores, empresarios y visitas, permitió caracterizar a la gerencia administrativa actual de las FaCEA como gerencia que se encuentra en promedio, una sola parte de elementos que permiten los objetivos institucionales.

Millán y otros (2009) en la investigación denominada “Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales república de Panamá y Manuelita Sáenz”- Bogotá, generó una propuesta de gestión administrativa con el objetivo de fortalecer los procesos de participación fijados en la calidad educativa de las instituciones distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá. Este trabajo tuvo en cuenta los principios de investigación descriptiva, mediante el uso de las técnicas específicas en la recopilación de datos, como las encuestas, las entrevistas y el documento revisado de fuentes diferentes. En sus conclusiones hace visible que procesos administrativos eficientes devienen en la mejora de la calidad de educación.

Marcano y otros (2006) en la investigación cuyo título es “Gestión académico-administrativa en la educación básica” en Maracaibo- Venezuela, que tuvo como finalidad el análisis de los procesos que forman la gestión académica y administrativa en las escuelas elementales de la región zuliana adscritas a la administración pública. La metodología utilizada fue de campo y transversal. El trabajo de campo se desarrolló con 854 maestros de aula y 161 directores y subdirectores; la recolección de datos se hizo con dos cuestionarios y los datos fueron procesados con el modelo de análisis factorial y de la estadística descriptiva. Para la obtención de información cualitativa, se realizaron talleres con los maestros. Los resultados del estudio indican que hay diferencias en el material, estructura académica y administrativa en las escuelas básicas, además evidencia alto y mediano rendimiento en zonas urbanas, a comparación con los espacios geográficos rurales y escuelas de policías de tráfico marginal donde insuficiencias no les permiten acercarse a un rendimiento aceptable.

Chiliquina (2013) en la tesis denominada “La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán”, tuvo como objetivo principal determinar si la mala e ineficiente gestión administrativa del sector textil (prendas de vestir) en la localidad de Tulcán, ejercen un nivel de incidencia en la mejora de sus recursos empresariales. Para el estudio hizo uso de una investigación cualitativa, descriptiva explicativa, basado en el cuestionario y el mapeo para el recojo de información. Al respecto de este último, permitió identificar 13 microempresas activas en este sector. Se determinó que existen falencias y dificultades internas y externas que detienen el desarrollo industrial y financiero, desde cualquier entidad que lleva a cabo una actividad productiva, que requieren un modelo en operación que es la ruta con metas y una visión segura en el mercado en este sector. Además, se pudo constatar que Tulcán es un pueblo fronterizo que actualmente tiene un movimiento económico de suma importancia, que el sector de textilería es una de las áreas de desarrollo social y económico caracterizado por la implementación de trabajo e ingreso para las familias del Carchi; pero que lamentablemente no tienen elaborado las acciones que dejan establecerse en el ámbito económico, y eso hace que exista supremacía del mercado textil colombiano.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional, Joo (2004) en su tesis titulada “Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las tics, para construir espacios que generen conocimiento en el colegio Champagnat” planteó un conjunto de componentes para un modelo o proyecto de gestión pedagógica y administrativa en el uso adecuado de las TICs que luego genere espacios para la construcción de teorías y conocimientos. El método de la investigación fue descriptivo, cuantitativo y cualitativo. Las variables de estudio fueron materia de observación en su contexto natural, por ello siguió una sistematización empírica en la búsqueda de especificar las propiedades importantes de individuos, grupos y comunidad educativa dentro del campo de gerencia pedagógica y administrativa de las tecnologías de información y de comunicación. Los resultados sostienen que el uso de los recursos por las tres personas encuestadas se considera trascendente y notable en el caso de estudiantes, la motivación es intrínseca y extrínseca para el computador como una herramienta que despierta la motivación.

Se observó que al 8.33% de alumnos les gusta ser acreditado para la computadora por la manera como le enseña el maestro. Con base en este análisis, el medio ambiente se convierte en un factor importante en crear espacios donde los estudiantes pueden construir conocimiento. La conclusión que llegó el estudio fue que el análisis de documentación de la escuela los refiere a que no existe un planteamiento en curso de acercamiento sobre el uso de TIC, el nivel pedagógico y administrativo, puede estar haciendo énfasis en que el uso de recursos es aceptado lo mejor que es posible, ambos desde el punto de vista de la inversión de la contribución educativa.

Otra referencia del país es la tesis de Nicolás (2009) titulada “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, 2009. Dicho estudio tuvo como objetivo principal determinar la manera en que se relaciona la Gestión Educativa con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Huamanga Ayacucho – 2009. La metodología empleada fue de sustento básico, nivel de contraste de hipótesis, descriptivo - el

estudio correlacional, entre la gestión educativa y la ejecución académica de los estudiantes de los Instituto Superior Tecnológico La Pontificia. Se encontró que la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Ayacucho – 2009 ($p < 0.05$). Asimismo, las variables Gestión Educativa y Rendimiento Académico, presentaron una Correlación de manera directa y significativa de 72.4 %. Concluyó que la gestión organizativa tiene relación directa y significativa con el Rendimiento Académico del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Ayacucho 2009. Presenta una Correlación directa y significativa de 91.2 %.

Otra investigación a tener en consideración es la de Rodríguez (2012) “Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. “Enrique Paillardelle” del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012” la cual tuvo como objetivo principal describir la influencia que tiene la gestión administrativa en el clima organizacional de la I.E. “Enrique Paillardelle” del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, Provincia, Departamento y Región de Tacna en el año 2012. Realizó un estudio de tipo no experimental, con diseño correlacional causal, utilizando a una población de muestreo que estuvo constituido por 98 maestros y administradores. Se emplearon dos instrumentos de datos que recogieron información con relación a la gerencia administrativa I. E. "Enrique Paillardelle", preparado por el Ministerio de Educación, UDECE.2001, y coleccionaron información en la percepción de trabajadores de clima organizativo. Después de analizar la información recogida y usar las estadísticas descriptivas e inferenciales causales, llegó a aceptar la hipótesis alterna formulada en la investigación, que le condujo a concluir que la administración significativamente influye en el clima organizativo de la institución Educativa “Enrique Paillardelle” del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa en el año 2012, detectado por la prueba F- Fisher en el ANOVA con un nivel de significancia de 0.000 donde el ($p < 0.01$) al validar el modelo de Regresión Lineal Simple; detectado por la prueba t- Student con un $p < 0.01$. De tal forma que el valor del grado de relación es de 0,630** que es considerado altamente significativo y el coeficiente de determinación afectado a una variable independiente es 0.391 en su explicación descrita como un 39.1% de la variación del Clima Organizacional.

El estudio de García (2015) titulado “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral” tuvo como objetivo primordial establecer los factores que inciden en la conceptualización definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014. El estudio se realizó seleccionando un caso de estudio, de manera que, se analizó el personal policial que trabaja en la División Territorial Centro de la Región Policial Lima, egresados de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú, comprende los años 2013 y 2014; además los de egreso reciente y puesto que permite observar cómo se viene implementando el perfil profesional en las dos últimas promociones. Para la recopilación de información se utilizó fichas de documentos normativos, datos estadísticos, informes de gestión, guías de entrevista para otros actores y de observación encampo. La investigación fue llevada seleccionando un estudio de casos, a saber, analizando al personal policial que presta servicios en la División Territorial Centro de la Región Policial Lima, egresados de los escuela Superior técnico de la Policía Nacional del Perú, y comprendió de los años 2013 y 2014; a partir de reciente egreso y porque permite observar cómo implementaron el perfil profesional actualmente en estas dos últimas promociones, prestando los servicios y el otro posteriormente para dejar la escuela. Dentro de sus resultados estableció que la institución pide que un policía egresado de la escuela de formación de Puente Piedra, pueda hacer frente a las competencias consignadas en el artículo 9º de la Ley de la policía; es decir, en todas las áreas funcionales y estén preparados a llevarlas a cabo con orden público y seguridad pública. La conclusión fue que la implementación de políticas públicas afronta un problema agudo de supervisión y control.

1.2 Fundamentación científica y normativa

1.2.1 Variable 1: Gestión

Castilla (2002) define la palabra gestión: “Un Grupo de procesos o actividades conducentes para el logro de un propósito, que implica un proceso permanente de planificar, la implementación y la evaluación de la acción, con base en los objetivos y las metas del plan de desarrollo de la entidad del distrito” (p. 14)

Definición de Administración:

Para Guzmán (2006), indica “Es el empeño humano coordinado para la optimización de recursos mediante el proceso administrativo, para lograr los objetivos de los objetivos constitucionales” (p. 12).

Para Chiavenato (2008).

La acción administrativa como palabra, viene de vocablo latín (para, la conducción, la tendencia); El suministro de comparación de inferioridad hace mención al cumplimiento de una determinada función debajo del mando. La administración como tal es el proceso de planear, dirigir, organizar y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Y como principal tarea de este proceso es la de interpretar los objetivos de acción central, y los transforma a ella en la acción comercial a través de la planificación, organización, dirección y control de las acciones ejecutadas en los niveles y áreas diferentes de una compañía para lograr las metas y objetivos. Una función básica de los administradores es hacer las cosas con personas en un efectivo y eficiente medio. (p. 3)

Según Robbins y Coulter (2005) mencionan que “la administración es la acción de coordinación de cada una de las actividades de trabajo a fin de que eficazmente y eficazmente con otras personas y a través de ellos se realicen” (p. 7).

Para Rodríguez (2009) considera que la administración “viene a ser la coordinación de todos los recursos mediante un el proceso de planificar, dirección y control, para el logro de los objetivos” (p.18).

Según Koontz y Weihrich (2008) la acción administrativa es " el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual, trabajando en grupo, los individuos acceden eficazmente en sus objetivos específicos” (p.14).

El Proceso Administrativo

Siguiendo a Welsch, Hilton y Gordon (2004) podemos definir “el proceso administrativo como una serie de actividades independientes, que una organización implementa de forma coordinada y en cadena donde se identifican los pasos de planificar, suministrar, organizar y controlar” (p.28)

Asimismo, lo sostienen, Koontz y O'Donnell (2008) quienes los denominan como “etapas del proceso administrativo, donde se definen como planeación, integración, organización, dirección y control.” (p.17)

Kotter (2008) indica que “Los siguientes son los procesos que incluyen la moderna dirección; La planificación y elaboración de presupuestos, dónde señala las metas y los objetivos a futuro, generalmente mostrará los detallados pasos que se deberán seguir para alcanzar las mencionadas metas, para luego asignar los necesarios recursos para el cumplimiento de dichos planes” (p.36)

En ese sentido Robbins (2006) se refiere al “conjunto de organización, planificación y control” (p.88)

La Gestión administrativa.

El área de gerencia administrativa tiene bajo su responsabilidad ña de hacer procesos financieros, los físicos y los procesos de recursos humanos. Esta gerencia es una piedra angular para mejorar porque se desarrolla dentro del armazón de los diseño, implementación y evaluación de acciones que tratan de darle apoyo a la misión institucional.

Conceptualización de la gestión administrativa

Para tener una conceptualización de gestión administrativa se puede indicar que es: “El proceso de hacer gestión indica un conjunto de las actividades, transacciones y sobre todo toma de decisiones que una institución determinada desarrolla para lograr sus objetivos formulados (establecidos en el desarrollo del proceso de planificación), concretizada en el reflejo que muestran los resultados” (Melnik y Pereira, 2006, p. 174)

Así mismo Camus (2008), definió:

Si una compañía desea lograr alcanzar sus objetivos, es imperativo que tenga un recurso o elementos serios que, armoniosamente combinado, contribuya a su funcionamiento correcto. A través del estudio del manejo de los recursos de la empresa, sabemos eficiencia y efectividad que usted tiene dentro de la entidad, así como también en los objetivos de producción y las metas formuladas por quien dirige la misma. (p. 86)

Según Beltrán (2008) “la gestión administrativa involucra decisiones y acciones que llevarán a la cristalización de los objetivos. Relaciona directamente el logro de resultados con la gerencia, diferenciando la mera cadena de acciones que no consiguen tener frutos con la labor gerencial.” (p.28)

Dimensiones de la gestión administrativa.

Dimensión 1. Recursos Humanos

Camus (2008), refiere que “los recursos humanos son trascendentales para la existencia de sí mismos y de cualquier grupo social, y obviamente solo de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos. Los recursos tienen particularidades como: imaginación, experiencias, posibilidad de desarrollo, ideas, creatividad, sentimientos y habilidades.” (p.87)

De esa manera reconoce también entre la calificación la no calificada, pero siempre valorando la integración de todos para mantener los objetivos claros y el compromiso marcado desde las gerencias.

Dimensión 2. Recursos Materiales

Tan imprescindibles como los recursos humanos, son los recursos materiales en una organización. Camus (2008) menciona que “los recursos materiales representan todos aquellos bienes tangibles propiedad de la entidad. Entre ellos entonces podemos considerar, una vivienda, terrenos, instalaciones, equipos,

herramientas, materias primas, materiales de apoyo y auxiliares, los productos terminados, etc.” (p.86).

Dimensión 3. Recursos Financieros

Siguiendo a Camus (2008) indica “los recursos monetarios representan a los elementos económicos propios y ajenos con los que cuenta una empresa, que son imprescindibles para la ejecución de sus decisiones. Algunos de ellos podemos mencionar: el dinero en efectivo, los aportes de los miembros, las utilidades, los préstamos de acreedores, los ingresos y proveedores, créditos de los bancos, emisión de valores” (p.86)

1.2.2 Variable 2: Formación profesional técnica.

Conceptualización Formación profesional técnica.

Según Novoa Díaz (2010) indica que “Existen tres componentes que definen el concepto de perfil profesional: Lo que debe hacer, lo que debe saber y, la más importante, lo que debe ser. Esto incluye, habilidades, conocimientos y principios, que siempre estarán en un proceso evolutivo.” (p.46)

Dimensiones de la Formación profesional técnica.

Dimensión 1. Competencias Cognitivas

Según Chomsky (2010) indica que “las competencias cognitivas aluden a algunas cuestiones de conocimientos obtenidos y habilidades; lo que es determinadamente necesario para llegar a determinados resultados y exigencias en una determinada situación; así mismo se considera como la capacidad real para alcanzar un objetivo o resultado en un contexto dado de acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo.”(p.43)

Dimensión 2. Aptitudes

Según Novoa (2010)

Existen profesiones que pueden retratar de manera contundente lo que significa poner en acción las aptitudes, por ejemplo un policía es

un profesional con intuición y tiene competencias para presentar integralmente la mentalidad con un conocimiento detallado, producto del análisis de lo que pasa en el interior de las personas con quienes se interrelaciona y del entorno en el cual se desenvuelve; un experto con capacidades y habilidades o sea competencias para establecer y estructurar sus decisiones sobre asuntos de prioridad que su desempeño exige, al igual que sus colegas y acompañantes; un educador que tenga aptitudes para enseñar y orientar a sus compañeros y a sus pupilos del servicio de policía hacia la asimilación y entendimiento de los valores de la sociedad, el perfeccionamiento de sus capacidades intelectuales humanas, éticas, morales y cívicas; un profesional íntegro, justo e innovador, con las capacidades para solucionar problemas y enfrentar los nuevos retos con criterio de mente abierta, dispuesto a proponer y asumir con madurez cada uno de los procesos de cambio; un verdadero líder con capacidad para conformar equipos de trabajo, comprender las fuerzas que afectan a los individuos y al equipo, capacidad de delegar autoridad, de escucha y comunicación, vale decir, para orientar sus esfuerzos e influir en los de su grupo en procura de resultados esperados con efectividad.(p.47)

Dimensión 3. Habilidades y destrezas

Según García (2010)

Las habilidades constituyen procedimientos realizados por un estudiante para adquirir y retener información. Al respecto, el alumno de la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú debe de identificar estas operaciones y procedimientos como estilos y estrategias de aprendizaje para mejorar su adquisición de competencias, habilidades y destrezas. (p.61).

Dimensión 4. Valores

Según García (2010) indicó que “Entre los valores existe estrecha relación con el perfil profesional del policía, constituyendo de esta manera la columna vertebral y la solidez de su personalidad. Evidentemente, es lo que distingue a este profesional de los demás profesionales en el mundo.” (p. 44)

Marco conceptual

La gestión administrativa. Es el sistema o el conjunto de actividades realizadas de manera estratégica para la ejecución de diversos procesos administrativos y el logro de los objetivos formulados por una determinada entidad.

La gestión curricular. Un conjunto de estrategias puntuales para conducir a la dirección profesional que va de manera lenta hacia el logro de metas educativas.

Gestión institucional. Un agregado de coordinación y de ejecución de actividades formulada de manera estratégica que realiza el líder que conduce una determinada institución con otras instituciones para lograr objetivos institucionales y la proyección para la comunidad.

La implementación. Definida como un proceso de adquisición del conjunto de equipos, insumos, materiales, recursos humanos, entre otros, con el objetivo de activar lo planificado con anterioridad.

Organización. Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo.

La Estrategia. Entendida como el conjunto de normas, directrices y reglas tácticas, con proyección que se deben de realizar de manera ordenada a fin de alcanzar objetivos, metas y propósitos definidos.

La Formación. Es la preparación integral y completa de la persona, en función del buen desempeño en la vida social y laboral, ya sea dentro de la familia, en el ámbito de su formación como en su comunidad.

La Formación Básica. Referida a la formación profesional básica se entiende como la preparación dada por el estudiante para una carrera en contenido técnico metodológica y para su profesional de desarrollo, tan bien a manera de que pueda, con ello, entender y pueda asimilar de mejor manera los temas de formación profesional y con especialidad.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

La investigación, constituye una contribución teórica para la extensión que aumentará el conocimiento acerca del efecto de la gerencia administrativa pese a que haya sido ampliamente investigado en otros países. En tal sentido resultan ser insuficientes las referencias de investigaciones en Latinoamérica, específicamente en nuestro país, donde son frecuentes los estudios en el ámbito empresarial pero muy escasos en el sector público y académico, al respecto es importante recalcar el rol que cumplen los factores administrativos en la formación profesional técnica de la Policía, en ese sentido se tratará de explicar, a partir de la diferentes de teorías, como estos procesos determinan el nivel de formación profesional Técnica de los alumnos en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra. Estos aportes permitirán identificar los principales puntos que deberán ser implementados o reestructurados para garantizar ambientes que favorezcan la adecuada formación técnica y garanticen un eficiente servicio.

1.3.2. Justificación metodológica.

La investigación usará instrumentos convencionales para coleccionar y analizar datos del campo y empleará el uso de publicaciones y otros documentos relacionados con las variables estudiadas para generar conocimiento acerca de ellos. No contribuirá a definir conceptos, variables o relación entre ellos, aunque sí la determine, si hubiere alguno. Sin embargo, esta combinación de campo y la investigación documental podrían servir de un modelo para estudios similares.

1.3.3 Justificación práctica.

La implementación de una propuesta para mejorar calidad educativa, comprendida como un conglomerado de criterios pedagógicos, administrativos y organizativos a los que contribuyen la formación integral de la Policía Nacional del Perú en un determinado contexto, ya sea histórico, cultural y político, se requiere no solo de la formulación de un currículo aprobado, sino incluye también el trabajo en equipo.

1.3.4 Justificación social.

Este presente estudio proviene con la meta ostensible de promover acciones concretas que contribuyen a mejorar los servicios de educación en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, así como pone en énfasis la gran importancia de promover y mejorar la función social que debe de ser, ante todo una misión en cada uno de los servidores de la institución, bajo el contexto de exigencia que presenta nuestra sociedad debido cambios sociales, económico, políticos y culturales.

1.4 Problema

La formulación del problema implica precisión, delimitar y estructurar de tal manera el camino a seguir que la claridad de la formulación evitará que cualquier riesgo pueda significar una desviación importante, por ello habiendo encontrado dos variables en las cuales se observa hechos que colisionan con la vida cotidiana se presenta las estructuras siguientes de preguntas a ser resueltas.

1.4.1 Realidad Problemática

Al realizar una somera observación de la percepción de la gestión administrativa es de vital importancia en las diversas organizaciones, sean públicas o privadas, especialmente en las instituciones del gobierno local. Toda eficiencia en gestión administrativa creará un clima favorable en el nivel de satisfacción, todo esto mediante la gestión de manera eficiente y eficaz en los diferentes subsistemas, subgerencias o áreas que integran la organización; cuyos beneficios serán positivos en la prestación de una buena calidad del servicio a los usuarios y, así

mismo para los quienes trabajarán motivados en ambientes adecuados, con clima institucional acorde a los principios de calidad.

La actual dinámica económica y política que gobierna a nivel global determinan una serie de cambios y transformaciones que se introducen en áreas diferentes y estratos de la sociedad, estando el sector de la educación como uno de los más afecto a estas reformas con diversidad de paradigmas y modelos que son sido implementadas en estos últimos años, como resultado de estas modificaciones constantes, las instituciones educativas y de diversa índole han tenido que implementar, reestructurar el nivel organizativo y pedagógico, lo cual se ha modificado la función primordial de enseñanza pública, lo que constituye una de las grandes dificultades para que los pueblos puedan alcanzar mayores niveles de desarrollo, que se traduciría en el mejoramiento de las condiciones de vida de su población. Esta situación traería como consecuencia también la mejora de las condiciones de la vida, el grado de acceso a la educación, la cultura, el trabajo, el ejercicio de democracia y el uso de tecnología entre los otros asuntos.

Es por ello que la educación afronta retos diferentes para posicionarse como un área y factor de nuestra sociedad que tanga las condiciones de entrenar los nuevos retos con generaciones de ciudadanos, a fin de que puedan afrontar los retos de una sociedad progresivamente competitiva, global e inclusiva, para el cual hay que proveer educación de calidad; tema de análisis y controversia que lo toman distintos sectores de la sociedad a tal medida que cada uno de ellos toma una vista diferente de cuál debería ser comprendida por la educación de calidad. La escuela debe responsabilizarse por demandas diversas, generadas por la cultura, política organizacionales, y los factores económicos que afectan la dinámica interna de los campos pedagógicos y sociales; para enfrentar estos retos y ofrecer una educación de calidad, las instituciones educativas y de diversa índole, deben asumir nuevos regímenes institucionales y direccionamiento, a través de una gerencia que oriente, hacia donde deben integrarse y se debe fortalecer cada uno de los procesos del sistema educativo en la escuela en el proyecto institucional de educación.

Es por ello que se puede aseverar que está en las manos de los maestros mayores emprender un modelo administrativo que se origine en estos requisitos y sea capaz de hacer a la escuela un lugar donde el trabajo de equipo, la participación, la planificación y la evaluación sean parte de las costumbres de todos los días que contribuyan al logro de la misión, con visión y metas institucionales. Al asumir que la escuela de la Policía Nacional del Perú necesita volver a orientar sus costumbres pedagógicas y organizadoras, para la mejora de la calidad de educación, intentando rescatar la función social que tiene todo proceso educativo y ofreciendo un entrenamiento contextualizado, que fomenta el desarrollo integral de cada una de las personas, así como presta servicio y enriquezca el aspecto intelectual, emocional, cognitivo, social, de la comunicación y espiritual de cada individuo, ayudando a mejorar su nivel de vida; Urge la necesidad de implementar y desarrollar el cambio de manera integral en cada una de las áreas educativas de la entidad en función del logro de las metas señaladas, considerando los aspectos como la infraestructura, lo académico, resultados de prueba, la estandarización de programas de mano y la formulación de indicadores de calidad.

La problemática formulada y descrita, el estudio de investigación formula como propósito profundizar en el conocimiento acerca de la gestión administrativa, el nivel de Formación Profesional Técnica y la relación entre ambas variables. Esto, permitirá ampliar el interés y demostrar que hay formas de mejorar la gestión administrativa y por lo tanto la mejora de la calidad de Formación Profesional Técnica.

1.4.1 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017?.

1.4.2 Problemas Específicos.

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Gestión administrativa.

De acuerdo a Chiavenato (2008).

La administración es el proceso de planear, dirigir, organizar y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. La principal función de la administración recae en interpretar los objetivos de acción central, y los transforma a ella en la acción comercial a través de la planificación, organización, dirección y control de las actividades ejecutadas en los niveles y áreas diferentes de una compañía para lograr los objetivos. La tarea básica de los Administración es hacer cosas con personas en un efectivo y eficiente medio. (p. 3)

Camus (2008), definió gestión administrativa como un proceso:

Si se desea que una entidad pueda lograr sus objetivos, urge la necesidad que tenga un recurso o elementos serios que, armoniosamente combinado, contribuya a su funcionamiento correcto. A través de la investigación de los recursos de la empresa, sabemos eficiencia y efectividad que usted tiene dentro de la entidad, así también en los objetivos de producción y las metas planteadas por el director o responsable. (p. 86)

Variable 2: Formación profesional técnica.

Según Novoa (2010) indicó que “Existen tres componentes que definen el concepto de perfil profesional: Lo que debe hacer, lo que debe saber y, la más importante, lo que debe ser. Esto incluye, habilidades, conocimientos y principios, que siempre estarán en un proceso evolutivo.” (p.46)

2.2 Operacionalización de Variables

La variable Gestión Administrativa será medida a través de tres dimensiones: (a) Recursos Humanos con 10 ítems, (b) Recursos Materiales con 10 ítems y (c)

Recursos Financieros con 10 ítems. El cuestionario estará estructurado con una escala de tipo Likert considerado en cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango	
Recursos Humanos	Instructores	1, 2, 3, 4,	Nunca		
	Docentes	5, 6, 7, 8	(1)	Bajo	
	Auxiliares	y 10	Casi nunca	(30-70)	
Recursos Materiales	Infraestructura	11, 12,	(2)	Medio	
	Alimentación	13, 14,	A veces	(71-110)	
	Material Formativo	15, 16,	(3)	Alto	
		17, 18, 19 y 20	Casi siempre	(110-150)	
Recursos Financieros			(4)		
			Siempre		
			(5)		
	Fondos del estado. Convenios públicos Convenios Privados	21, 22,			
		23, 24,			
25, 26,					
27,28,29 y 30					

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Formación Profesional Técnica

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas	Nivel y Rango
Competencias Cognitivas	Capacidad de representación Capacidad de selección	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert	
Aptitudes	Capacidad de autodirección Física Psicológica Social	7,8,9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (30-70) Medio (71-110) Alto (110-150)
Habilidades y destrezas	Solución de problemas inmediatos Superación de obstáculos físicos Destreza motora	13,14,15,16,17,18,19,20		
Valores	Responsabilidad Dignidad Honestidad Prudencia Pulcritud Tolerancia Cortesía Seguridad Confianza Dominio de si mismo	21,22, 23,24,25,26,27,28,29,30		

2.3 Metodología

El estudio o investigación se realizó con el método Hipotético deductivo; de manera que según mencionó Bernal (206, p.56): Sostiene que el método hipotético deductivo se refiere en “un procedimiento que parte en calidad de las aseveraciones de las hipótesis y asimismo busca refutar o aceptar determinadas hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos”

Este método nos permite probar hipótesis a través de un diseño estructurado, en tal sentido busca la objetividad de manera que mide la variable del objeto de estudio. En la misma dirección de ideas este método permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar.

2.4 Tipo de Estudio

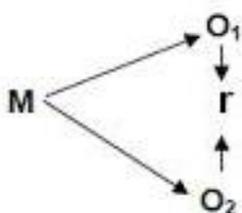
El estudio responde a una investigación de tipo básica como de un nivel descriptivo y correlacional, según la categorización de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Básica, de manera que se encuentra orientada hacia la búsqueda de nuevos conocimientos como también de nuevos campos de investigación sin un tener determinado un fin práctico específico e inmediato; de tal forma, que permite conocer nuevos conocimientos que se encuentran relacionados con las variables gestión administrativa y formación profesional técnica (Hernández, *et al.*, 2010).

Descriptiva, dado que el propósito de la investigación fue describir como las variables se manifiestan en el momento de investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de las variables gestión administrativa y formación profesional técnica. Es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2016, luego determinar si están o no relacionadas y finalmente analizar dicha correlación (Hernández, *et al.*, 2010).

2.5 Diseño De Investigación

Para el presente estudio de investigación no se manipulo a ninguna de las variables de estudio, como también no fue posible alterar las condiciones del medio en el cual el hecho ocurre, de manera que se limitó a observar y registrar la información tal y como en la realidad sucede; así también una sola vez durante la investigación se levantará la información requerida. Por tanto, en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal, a decir de Hernández *et al.*, (2006, p. 213), “en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez”. Obedecerá al esquema siguiente:



Dónde:

- M Muestra,
- V₁ Gestión administrativa
- V₂ Formación profesional técnica
- r Relación entre las variables.

2.6 Población, Muestra Y Muestreo

2.6.1 Población

En el estudio se consideró a la siguiente población la cual estuvo conformada por 1200 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, fue considerado un periodo en el que le ha permitido conocer las principales características de la institución donde se desarrolla la indicada investigación.

2.6.2 Muestreo

Se determinó empleando el muestreo simple aleatorio, con un determinado nivel de confianza de 95%.

Para su determinación se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(e)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Donde :

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza.

p = proporción de éxito

q= 1-p

e = error muestral

N = población

Se consideraron los siguientes supuestos:

Tamaño poblacional (N) = 1200

Error máximo admisible (e)= 5%.

Nivel de confianza = 95% (equivale a Z=1.96)

p=0.5

q=0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 1200}{(0.05)^2 (1200 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)} = 291$$

n = 291 alumnos

2.6.3 Muestra

La muestra estuvo comprendida por 291 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

2.6.4 Criterios de selección

En el presente estudio estuvo compuesta por una población y muestra de 291 alumnos que se encuentren estudiando en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.7.1 Técnica de recolección de datos

Para el estudio la técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta, esta es una técnica que se basa en preguntas dirigidas a un considerable número de personas, mediante la utilización de cuestionarios que se desarrolla a través de preguntas realizadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, costumbres, hábitos, opiniones, gustos, etc. de una comunidad determinada (Hernández, 2010).

2.7.2 Instrumento de recolección de datos

Para llevar a cabo el recojo de la información de la investigación realizada, se consideró el instrumento para la recolección de información el cuestionario. Al respecto Hernández, (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas a medir de una o más variables” (p. 217).

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa.

Nombre: Cuestionario que mide la percepción de la Gestión Administrativa

Autor: Robert Manguinuri Chota.

Manera de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: Estudiantes

Duración: 25 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción de la Gestión Administrativa.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 30 ítems, El cuestionario percepción de la gestión administrativa fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Recursos humanos con 10 ítems, Recursos Materiales con 10 ítems, Recursos financieros con 10 ítems.

Baremo del cuestionario de percepción de la Gestión Administrativa:

Bajo: [30 – 70>

Medio: [70 – 110>

Alto: [110 - 150]

Ficha técnica para medir el nivel de Formación Profesional Técnica

Nombre: Cuestionario que mide el nivel de Formación Profesional Técnica

Autor : Robert Manguinuri Chota

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: Estudiantes

Duración: 25 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el nivel Formación Profesional Técnica.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 30 ítems, El cuestionario de Formación Profesional Técnica fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en cuatro dimensiones: Competencias Cognitivas con 06 ítems, Aptitudes con 06 ítems, Habilidades y destrezas con 08 ítems y Valores con 10 ítems.

Baremo del cuestionario de Formación Profesional Técnica:

Bajo: [30 – 70>

Medio: [71 – 110>

Alto: [110 - 150]

Validación Y Confiabilidad del Instrumento

Validación

Representa el grado en el cual un instrumento mide de manera real las variables que se pretende utilizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para la validación de los instrumentos se determinó, sometiendo a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que “el juicio de expertos nos permite contrastar la validez de los ítems, el cual consiste en preguntar a personas expertas en el dominio en que un que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.”

La validez del instrumento se buscó a través del juicio de 1 experto, especializado en Metodología de la Investigación y/o Gestión Pública, el cual consideró que el instrumentos fue válido; por lo cual pudo proceder su aplicación. Se anexan el certificado de la validación.

Tabla 3.

Validez del instrumento la gestión administrativa, según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	si	si	si	Aplicable

Tabla 4.

Validez del instrumento nivel de Formación Profesional Técnica, según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

En el estudio se usaron dos instrumentos para la recolección de datos que tienen ítems con opciones en escala Likert, para lo cual se ha utilizado para determinar

la consistencia interna el coeficiente alfa de Cronbach, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Se aplicó la prueba piloto, para determinar el coeficiente de confiabilidad, de manera que mediante el alfa de Cronbach se analizó con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

Tabla 5.

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
La gestión administrativa	0.796	30
Formación Profesional Técnica	0,771	30

Los resultados se dieron teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach el cual fue igual a 0,796 y 0,771, donde se puede asumir que los instrumentos son altamente confiables y procede su aplicación.

Procedimiento de Recolección de Datos

Para la ejecución de recolección de datos se utilizó los siguientes pasos:

Primero se aplicó el instrumento siguiendo las indicaciones sugeridas en las fichas técnicas. Luego con los datos recolectados se elaboraran las matrices de datos, se transformaran los valores de acuerdo a las escalas establecidas y por último se analizaran los datos con el objetivo de presentar las conclusiones y recomendaciones en el informe final.

En segundo lugar con la obtención de los datos obtenidos con los instrumentos, se usara el programa estadístico SPSS versión 24.0 para Windows, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

2.8 Métodos de Análisis de Datos

Para la realización de los análisis de datos se hizo uso del software de estadística SPSS en la versión 21.0 y para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, mientras que para determinar el nivel de correlación se realizó gráficos

estadísticos, por medio de la cual se realizó la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

2.9. Aspectos éticos

En la presente investigación se toma como aspectos éticos fundamentalmente al hecho de trabajar con profesionales técnicos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, por lo tanto se contó con los documentos que autorizaban la aplicación de los instrumentos precisada por la dirección de la institución, así como por parte de los participantes con el sometimiento a la investigación, por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Por otro lado, se mantiene el anonimato y la particularidad del evaluado en todo momento, asimismo contó con el respeto y reguardo de las respuestas obtenidas.

El enfoque de del presente estudio es original, de modo que se ha considerado los parámetros establecidos por la comunidad científica para el uso de citas bibliográficas.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

3.1.1. Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa

Tabla 6.

Descripción de los niveles de la variable Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	68	23,4
Medio	156	53,6
Alto	67	23,0
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Gestión Administrativa

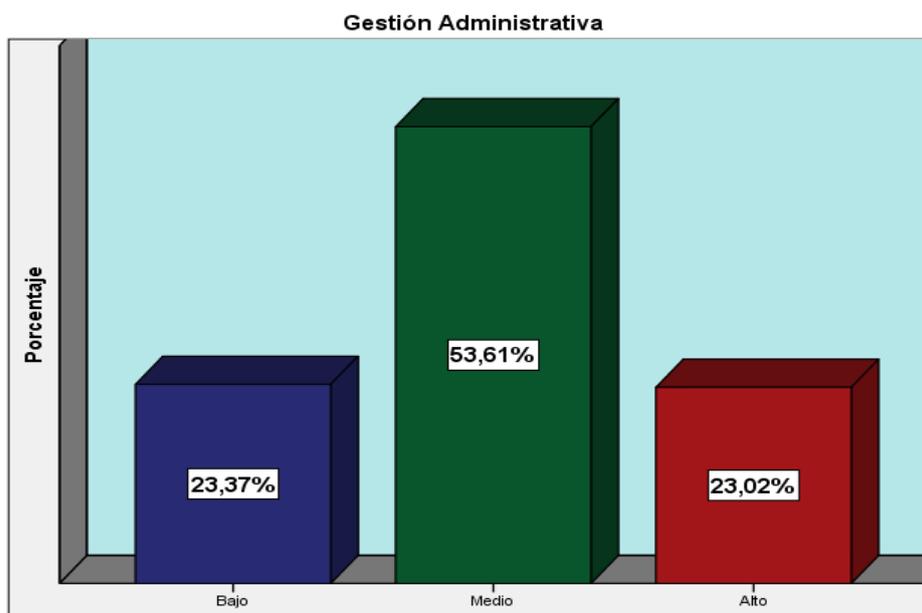


Figura 1. Niveles de Gestión Administrativa.

De la tabla 6 y figura 1 observamos que, el 53,61% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, manifiesta que la gestión administrativa es nivel medio, el 23,37% indica que es, nivel bajo y el 23,02% señalo que es nivel Alto.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que la gestión administrativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, según los estudiantes tiene tendencia al nivel Medio.

Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Tabla 7.

Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	70	24,1
Medio	161	55,3
Alto	60	20,6
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Gestión Administrativa

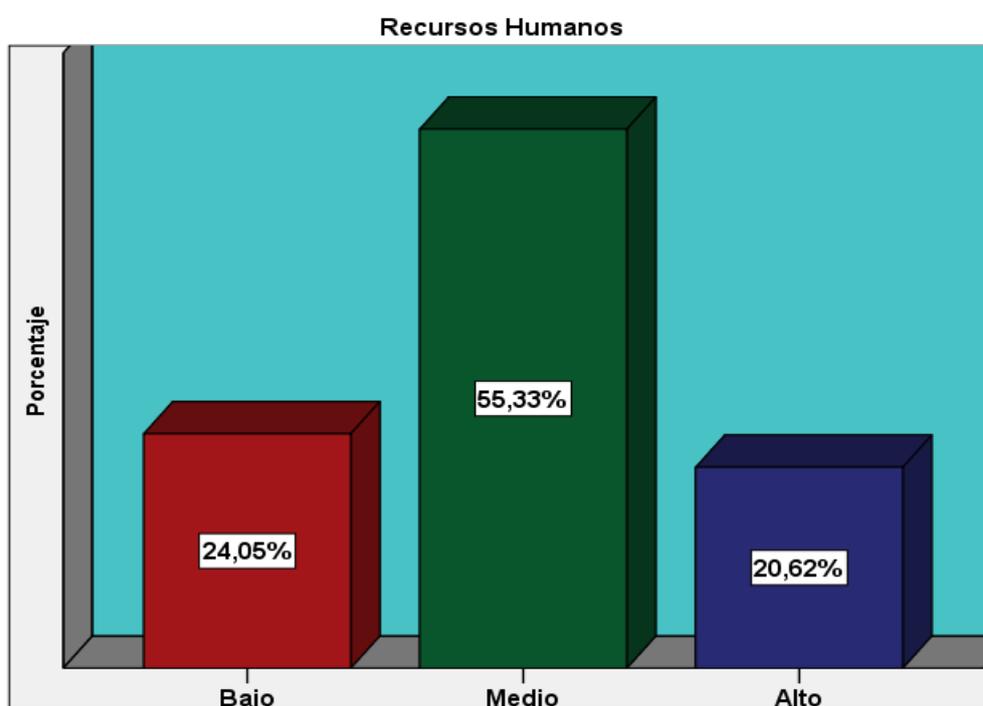


Figura 2. Niveles de la dimensión Recursos Humanos

De la tabla 7 y figura 2 observamos que, el 55,33% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 24,05% indica que es, nivel bajo y el 20,62% señalo que es de nivel Alto.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que los recursos humanos según los estudiantes en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, tiene tendencia al nivel Medio.

Tabla 8.

Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Materiales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	103	35,4
Medio	131	45,0
Alto	57	19,6
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Gestión Administrativa

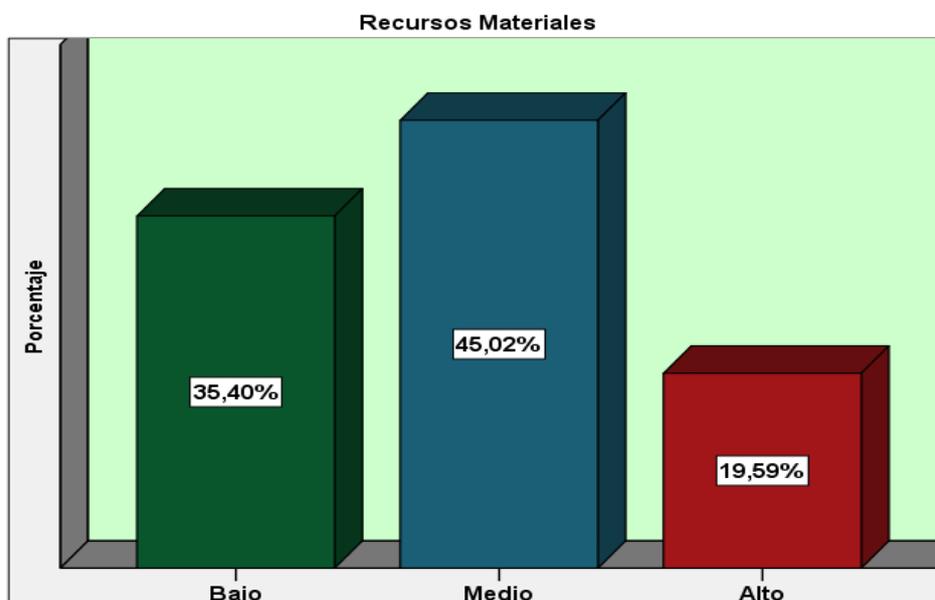


Figura 3. Niveles de la dimensión recursos materiales

De la tabla 8 y figura 3 observamos que, el 45,02% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 35,40% indica que es, nivel bajo y el 19,59% señalo que es de nivel Alto.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que los recursos materiales según los estudiantes en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, tiene tendencia al nivel Medio.

Tabla 9.

Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Financieros

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	28,5
Medio	127	43,6
Alto	81	27,8
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Gestión Administrativa

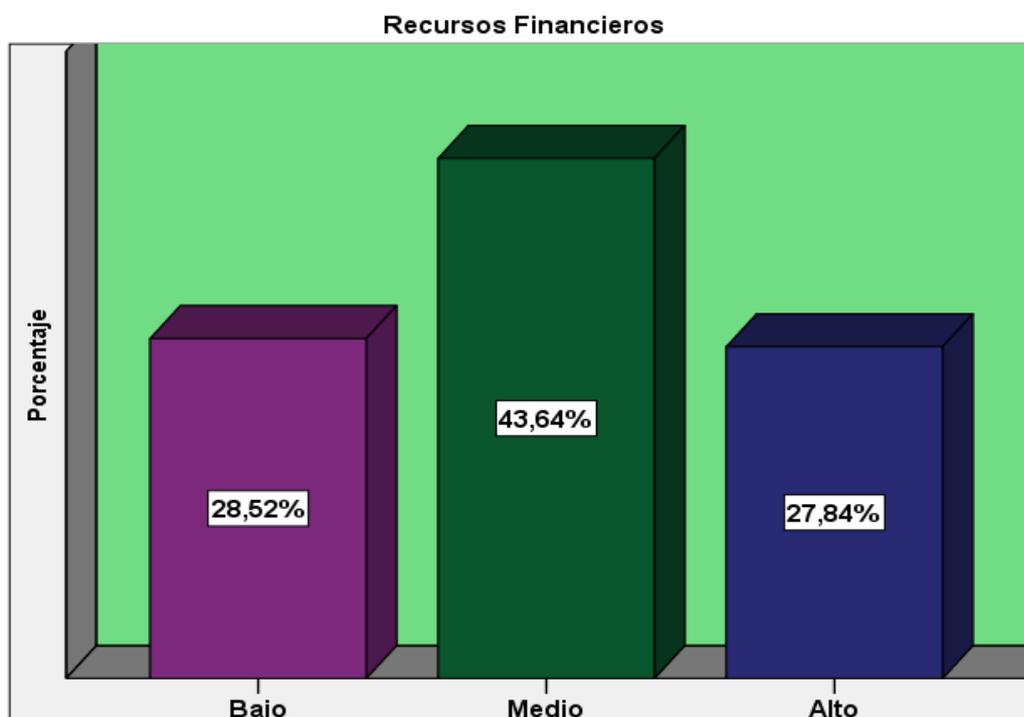


Figura 4. Niveles de la dimensión recursos financieros

De la tabla 9 y figura 4 observamos que, el 43,64% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 28,52% indica que es, nivel bajo y el 27,84% señalo que es de nivel Alto.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que los recursos financieros según los estudiantes en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, tiene tendencia al nivel Medio.

3.1.2 Descripción de la variable Formación Profesional Técnica

Tabla 10.

Descripción de los niveles de la variable Formación Profesional Técnica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	71	24,4
Medio	157	54,0
Alto	63	21,6
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Formación Profesional Técnica

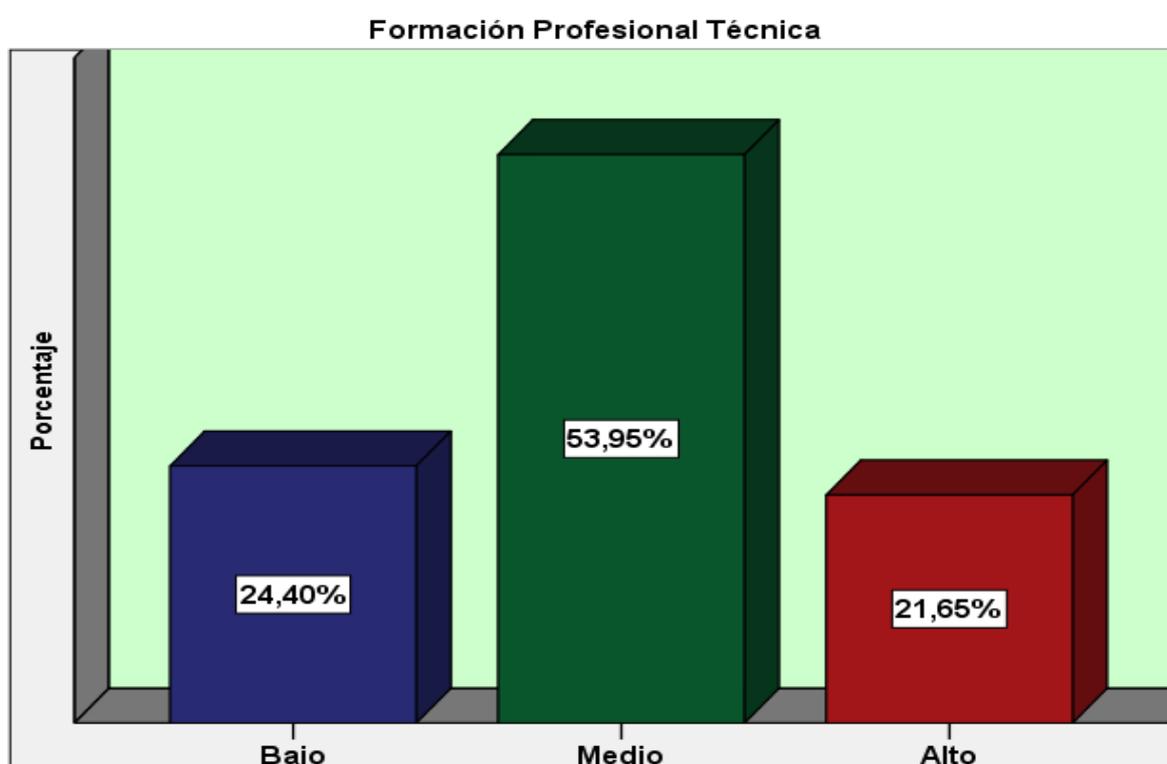


Figura 5. Niveles de la Formación Profesional Técnica

De la tabla y gráfico se observa que el 53,95% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, indicaron que la Formación profesional técnica es medio, el 24.40% indica que es Baja. Sin embargo, un 21.65% señala que alta.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que la formación profesional técnica de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, tiene una tendencia al nivel Medio.

Descripción de las dimensiones de la variable Formación Profesional Técnica.

Tabla 11.

Descripción de los niveles de la dimensión Competencias Cognitivas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	14,4
Medio	194	66,7
Alto	55	18,9
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Formación Profesional Técnica

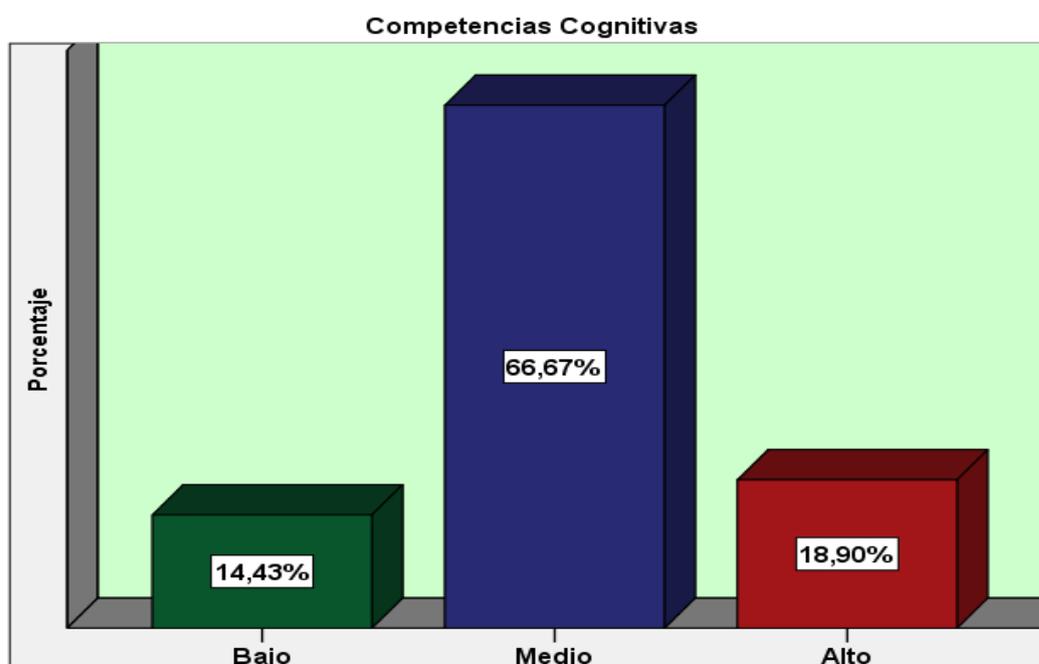


Figura 6. Niveles de la dimensión Competencias Cognitivas

De la tabla y gráfico se observa que el 66,67% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 18,90% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 14,43% señalaron un nivel bajo.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que las competencias Cognitivas de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, tiene una tendencia al nivel Medio.

Tabla 12.

Descripción de los niveles de la dimensión Aptitudes

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	10,0
Medio	199	68,4
Alto	63	21,6
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Formación Profesional Técnica

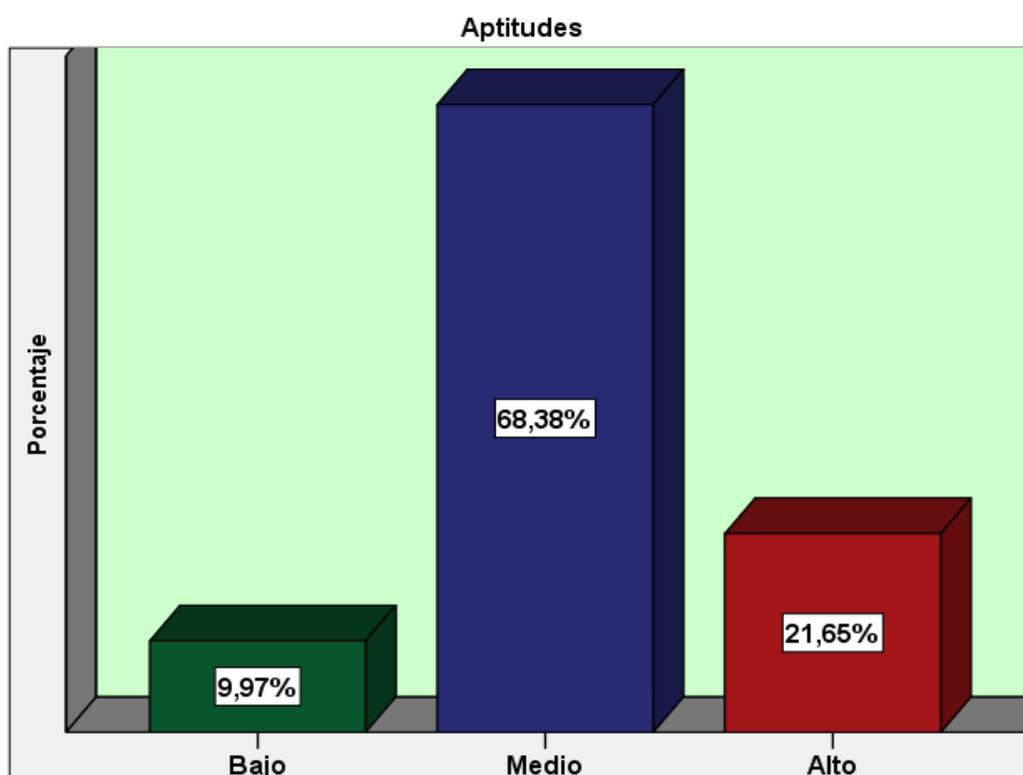


Figura 7. Niveles de la dimensión Aptitudes

De la tabla y gráfico se observa que el 68,38% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 21,65% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 9,97% señalaron un nivel bajo.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que las aptitudes de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, tiene una tendencia al nivel Medio.

Tabla 13.

Descripción de los niveles de la dimensión Habilidades y destrezas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	16,8
Medio	196	67,4
Alto	46	15,8
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Formación Profesional Técnica.



Figura 8. Niveles de la dimensión Habilidades y destrezas

De la tabla y gráfico se observa que el 67,35% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 15,81% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 16,84% señalaron un nivel bajo.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que las habilidades y destrezas de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, tiene una tendencia al nivel Medio.

Tabla 14.

Descripción de los niveles de la dimensión Valores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	61	21,0
Medio	161	55,3
Alto	69	23,7
Total	291	100,0

Fuente: Elaboración Propia tomado del cuestionario de Formación Profesional Técnica

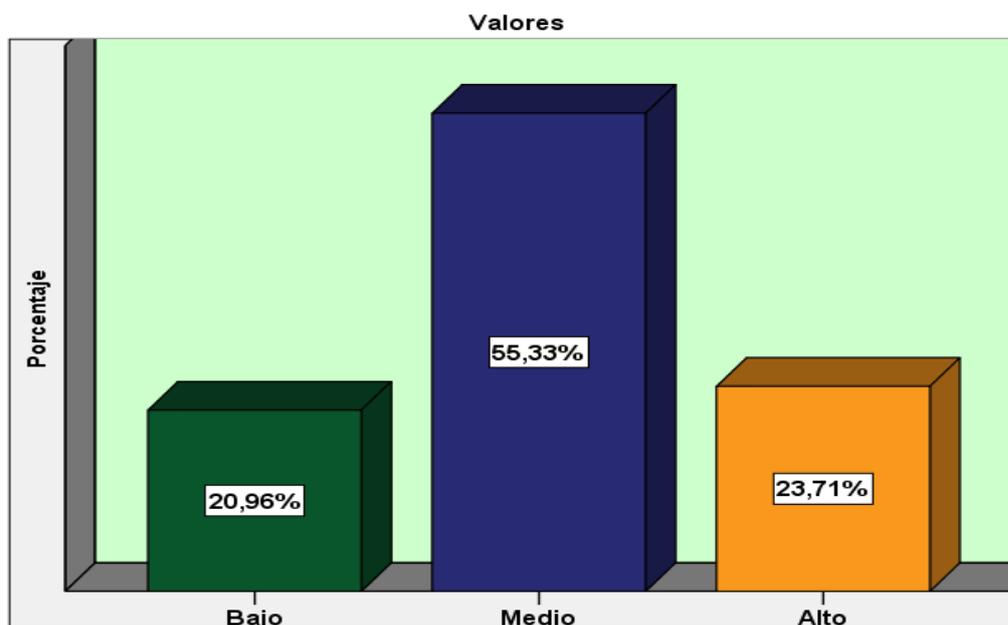


Figura 9. Niveles de la dimensión Valores

De la tabla y gráfico se observa que el 55,33% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 23,71% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 20,96% señalaron un nivel bajo.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que los valores de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, tiene una tendencia al nivel Medio.

3.2 Contrastes de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

H₁: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Tabla 15.

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión administrativa y formación profesional técnica.

		Correlacion		
			Gestion Administrativa	Formacion Profesional Tecnica
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coefficiente de Correlacion	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	291	291
	Formacion Profesional Tecnica	Coefficiente de Correlacion	,675	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	291	291

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

De la tabla 12 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,675^{**}$ entre las variables: Gestión Administrativa y Formación Profesional Técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Decisión estadística

Los resultados muestran un nivel de significancia **Sig. = ,000**, dado que es cifra menor a $p = 0.05$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 1

H₀: No Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

H₁: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Tabla 16.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica.

			Correlacion	
			Gestion Administrativa	Formacion Profesional Tecnica
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coefficiente de Correlacion	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	291	291
	Formacion Profesional Tecnica	Coefficiente de Correlacion	,550	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	291	291

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

De la tabla 13 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,550^{**}$ entre la dimensión y la variable: gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Decisión estadística

Los resultados muestran un nivel de significancia **Sig. = ,000**, dado que es cifra menor a **p = 0.05** fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho: No Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

H1: Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Tabla 17.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la gestión de recursos materiales y la variable formación profesional técnica.

			Correlacion	
			Gestion Administrativa	Formacion Profesional Tecnica
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coeficiente de Correlacion	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	291	291
	Formacion Profesional Tecnica	Coeficiente de Correlacion	,458	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	291	291

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

De la tabla 14 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,458^{**}$ entre la dimensión y la variable recursos materiales y la variable formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Decisión estadística

Los resultados muestran un nivel de significancia **Sig. = ,000**, dado que es cifra menor a $p = 0.05$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 3

Ho: No Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

H1: Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

Tabla 18.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión entre la gestión de recursos financieros y la variable formación profesional técnica

		Correlacion		
			Gestion Administrativa	Formacion Profesional Tecnica
Rho de Spearman	Gestion Administrativa	Coeficiente de Correlacion	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	291	291
	Formacion Profesional Tecnica	Coeficiente de Correlacion	,629	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	291	291

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

De la tabla15 se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,629^{**}$ entre la dimensión y la variable: recursos financieros y la variable formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Decisión estadística

Los resultados muestran un nivel de significancia **Sig. = ,000**, dado que es cifra menor a $p = 0.05$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por tanto se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación cuyo título es “Gestión administrativa y formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017”, el 53,61% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017 manifiesta que la gestión administrativa es nivel medio, el 23,37% indica que es, nivel bajo y el 23,02% señalo que es nivel Alto. Al revisar los datos se obtienen que permiten arribar a la conclusión que la gestión administrativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, según los estudiantes tiene tendencia al nivel Medio, a través de los resultados encontrados se infiere que existe una relación directa y significativa, de acuerdo al procesamiento de la información conseguida a través de los instrumentos manejados.

Respecto a la Hipótesis General de investigación, se encontró la existencia de la relación entre la variable gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. AL respecto los resultados estadísticos indicaron que existe un coeficiente de correlación rho de spearman =,675**, con un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, dato que permite la afirmación positiva de la hipótesis alterna de investigación y se rechazando la hipótesis nula. Por consiguiente, se puede confirmar la existencia de la relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido el estudio se alinea a la afirmación teórica que formula Camus (2008), en su libro Gestión Integral de la Empresa Camus (2008), donde define:

Que es necesario que una entidad tenga un recurso o elementos serios que, armoniosamente combinado, contribuya a su funcionamiento correcto. A través del estudio de los recursos de la empresa, sabemos eficiencia y efectividad que usted tiene dentro de la Organización, así como también en los objetivos de producción y las metas planteadas por el administrador. (p. 86)

Esto indica, que la gestión administrativa y la información profesional técnica son los elementos necesarios para que la organización logre sus objetivos. Asimismo, Chiliquina (2013) en su tesis cuyo título es “La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán”, quien tuvo como objetivo principal establecer que la gestión administrativa ineficiente del sector textil (prendas de vestir) en la ciudad de Tulcán, incide en la optimización de sus recursos empresariales. Se determinó que existen muchas dificultades internas y externas que limitan su desarrollo industrial y económico, desde cualquier entidad que lleva a cabo una actividad productiva, que requieren un modelo en operación que es la ruta con metas y una visión segura en el mercado en este sector. Además, se pudo constatar que Tulcán es un pueblo fronterizo que actualmente tiene un movimiento económico de suma importancia, que el sector textil es una de las áreas de desarrollo económico.

En referencia a los resultados de la hipótesis específica 1, Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,550^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con la cual se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo manifestado, se confirma que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido Quichca (2012) quien en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal Analizar la relación sobre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga en Ayacucho Perú. Concluyo que los resultados obtenidos mostraron una clara asociación significativa respecto a la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%; $\chi^2= 50.35$; $p=0.00 < 0.05$). Lo cual ratifica nuestro estudio de investigación.

En cuanto a la hipótesis específica 2, Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados

estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,458^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido, René (2009), quien tuvo como objetivo determinar la manera de optimizar la calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa (FaCEA UNI). Manifestando que existe una misma relación; pero con menor fuerza, se observó en la cantidad de encuestados que no respondieron a la pregunta formulada (docentes, 16,00 %; y alumnos, 18,85 %).

Para la hipótesis específica 3, se encontró que existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,629^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con el cual se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo mencionado, se ratifica que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido, García (2015) en su tesis titulada “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”, quien tuvo como objetivo primordial establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014. Concluyó, que la implementación de las políticas públicas en el momento atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; además existen programas pero no se les efectúa el correspondiente seguimiento y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para identificarse y cumplir con los objetivos y metas.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. Por los resultados estadísticos obtenidos donde el coeficiente de correlación $r=,675^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa
- Segunda:** Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. Por los resultados estadísticos obtenidos donde el coeficiente de correlación $r=,550^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa
- Tercera:** Existe relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. Por los resultados estadísticos obtenidos donde coeficiente de correlación $r=,458^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa
- Cuarta:** Existe relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017. Por los resultados estadísticos obtenidos donde un coeficiente de correlación $r=,629^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere fortalecer la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra. Asimismo, constituir un sistema de trabajo más participativo entre los trabajadores que permitan el reconocimiento o estímulo de los instructores para mejorar la formación profesional técnica, por los logros obtenidos de la gestión administrativa, dado que es un factor muy valioso para favorecer la formación integral de sus estudiantes.

Segunda: Se recomienda al Director General de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, buscar una mayor comunicación con los docentes e instructores y especialmente determinar estrategias para mejorar las relaciones.

Tercera: Se recomienda a los directivos, y a los demás mejorar la dinámica institucional respetando las normas y reglamentos de la entidad, y por ende se cumplan con la adecuada gestión de recursos financieros.

Cuarta: Se sugiere que los Docentes e instructores participen en las tomas de decisiones para que puedan mejorar la gestión de los recursos financieros, además de ofrecer reconocimiento no solo monetario sino verbal.

VII. Referencias

Camus, G. (2008). *Administración Integral en la Empresa*. México: Trillas.

Chiavenato. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2008). *Administración Proceso Administrativo*. Colombia: Mc Graw Hill.

García Casas, O. G. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Guzmán, I. (2006). *La ciencia de la Administración*. México: Editorial Limusa.

Harris, O. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa.

Hernández, R., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill,.

Joo Chang, B. J. (2004). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las Tics, para construir espacios que generen conocimiento en el colegio Champagnat*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración*. México: McGraw-Hill.

Kotther, P. (2011). *Una Fuerza para el Cambio, en que se diferencian Liderazgo y Dirección*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.

Marcano, N., Reyes, M., y Inciarte, A. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Maracaibo - Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.

Melnick, D., y Pereira, M. (2006). *Bases para la Administración Financiera*. Argentina: Alfagrama.

Quichca Torres, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

René, E. (2009). *Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa. Año 2009*. Paraguay: Universidad Nacional de Itapúa.

Robbins, y Coulter. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.

Rodríguez Navarro, M. E. (2012). *Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. "Enrique Paillardelle" del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012*. Tacna.

Rodríguez, V. (2009). *Introducción a la Administración*. México: ECASA.

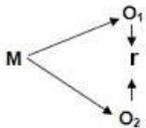
Anexos

Anexo 1. Matriz de consistência

TÍTULO: Gestión administrativa y formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.
AUTOR: Robert Manguinuri Chota

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables																	
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Variable 1: Gestión Administrativa																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Nivel y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Recursos Humanos</td> <td>Instructores</td> <td rowspan="2">1-10</td> <td>Bajo (30-70)</td> </tr> <tr> <td>Docentes Auxiliares</td> <td>Medio (71-110)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Recursos Materiales</td> <td>Infraestructura</td> <td rowspan="2">11-20</td> <td>Alto (110-150)</td> </tr> <tr> <td>Alimentación Material Formativo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recursos Financieros</td> <td>Fondos del estado. Convenios públicos. Convenios Privados</td> <td>21-30</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicador	Ítems	Nivel y rangos	Recursos Humanos	Instructores	1-10	Bajo (30-70)	Docentes Auxiliares	Medio (71-110)	Recursos Materiales	Infraestructura	11-20	Alto (110-150)	Alimentación Material Formativo		Recursos Financieros
Dimensiones	Indicador	Ítems	Nivel y rangos																	
Recursos Humanos	Instructores	1-10	Bajo (30-70)																	
	Docentes Auxiliares		Medio (71-110)																	
Recursos Materiales	Infraestructura	11-20	Alto (110-150)																	
	Alimentación Material Formativo																			
Recursos Financieros	Fondos del estado. Convenios públicos. Convenios Privados	21-30																		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas																		
¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.																		
¿Qué relación existe entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017?	Determinar la relación entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Variable 2: Formación Profesional Técnica																	
¿Qué relación existe entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017?	Determinar la relación entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Nivel y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Competencias Cognitivas</td> <td>Capacidad de representación</td> <td rowspan="2">1-6</td> <td>Bajo (30-70)</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de selección</td> <td>Medio (71-110)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aptitudes</td> <td>Capacidad de autodirección</td> <td rowspan="2">7-12</td> <td>Alto (110-150)</td> </tr> <tr> <td>Física Psicológica Social</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel y rangos	Competencias Cognitivas	Capacidad de representación	1-6	Bajo (30-70)	Capacidad de selección	Medio (71-110)	Aptitudes	Capacidad de autodirección	7-12	Alto (110-150)	Física Psicológica Social		
			Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel y rangos														
Competencias Cognitivas	Capacidad de representación	1-6	Bajo (30-70)																	
	Capacidad de selección		Medio (71-110)																	
Aptitudes	Capacidad de autodirección	7-12	Alto (110-150)																	
	Física Psicológica Social																			

			<p>Habilidades y destrezas</p>	<p>Solución de problemas inmediatos Superación de obstáculos físicos Destreza motora</p>	<p>13-20</p>
			<p>Valores</p>	<p>Responsabilidad Dignidad Honestidad Prudencia Pulcritud Tolerancia Cortesía Seguridad Confianza Dominio de si mismo</p>	<p>21-30</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: El trabajo corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional.</p>  <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <p>Donde M : Muestra O1: Observación de la variable Gestión administrativa O2,: O2 observación de la variable Formación Profesional Técnica R: relación entre las variables</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Estará constituida por 1200 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se determinará empleando el muestreo aleatorio estratificado, con un nivel de confianza del 95%. Para su determinación se aplicará la siguiente fórmula $n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(e)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$ n = 291 y como coeficiente de afijación $n_h = n \frac{N_h}{N}$</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estará comprendida por 291 centinelas de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir la Gestión administrativa Autor:.. Año: 2017 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Formación Profesional Técnica Técnicas: Encuesta Instrumento: Escala de Formación Profesional Técnica Autor: Año: 2017 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra Forma de Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá al análisis estadístico respectivo. Los datos serán tabulados y se presentarán en las tablas y figuras de distribución de frecuencias, para lo cual se empleará el software estadístico SPSS V 24.</p> <p>INFERENCIAL: Debido a que las variables son cualitativas, se empleará, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizará empleando el software estadístico SPSS versión 24.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Recursos humanos	Instructores Docentes Auxiliares	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Escala de Likert	Bajo (30-70) Medio (71-110)
Recursos materiales	Infraestructura Alimentación Material formativo	11,12,13,14,15,16,17, 18,19 y 20	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Alto (110 -150)
Recursos financieros	Fondos del estado Convenios públicos Convenios privados	21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30	Casi siempre (4) Siempre (5)	

Variable formación profesional técnica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Competencias cognitivas	Capacidad de representación Capacidad de selección Capacidad de autodirección	1,2,3,4,5,6	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (30-70) Medio (71-110) Alto (110 -150)
Aptitudes	Física Psicológica social	7,8,9,10,11,12		
Habilidades y destrezas	Solución de problemas inmediatos Superación de obstáculos físicos Destreza motora	13,14,15,16,17, 18,19,20		
Valores	Responsabilidad Dignidad Honestidad Prudencia Pulcritud Tolerancia Cortesía Seguridad Confianza Dominio de sí mismo	21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30		

Anexo 2. Cuestionarios

Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir la Gestión Administrativa en la institución. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número cinco; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero cuatro, si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca, marque el casillero 1.

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

	Dimensión 1: Recursos Humanos	1	2	3	4	5
1	El director demuestra habilidades sociales con el personal de la Institución.					
2	Considera usted que el personal que labora en la institución (Instructores, Docentes, auxiliares) prestan un buen servicio.					
3	Considera usted que el personal de institución apoya al perfeccionamiento de su profesión.					
4	Considera usted que existe una buena relación intrínseca entre instructores, docentes y auxiliares					
5	La institución ha realizado actividades para dar a conocer el Proyecto Educativo Institucional.					
6	Considera usted que el personal de la institución se encuentra capacitado para la función que desempeña.					
7	Considera usted que el director de la institución toma en cuenta la participación de los docentes en la toma de decisiones.					
8	Considera usted que institución tiene programas extracurriculares para el aprovechamiento del tiempo libre.					
9	Considera usted que el personal que se contrata en la institución cuenta con valores y conocimientos apropiados a la labor que desempeña.					
10	Considera usted que las relaciones laborales entre las					

	personas que trabajan en la institución son adecuadas.					
	Dimensión 2: Recursos Materiales					
11	Considera usted que la planta física de la escuela está bien cuidada					
12	Considera usted que se ha implementado en la Escuela con materiales visuales (Láminas, libros).					
13	Para el desarrollo académico se ha implementado en la Escuela con materiales audiovisuales (DVD, Proyector multimedia).					
14	Para el desarrollo académico se ha mejorado la infraestructura en la Escuela.					
15	La institución cuenta con adecuadas aulas para la formación de su profesión.					
16	Considera usted que existe buena alimentación en la institución					
17	La institución cuenta con materiales didácticos y ayudas educativas suficientes para garantizar y motivar el aprendizaje.					
18	Considera usted que la calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet son oportunos en la institución					
19	Considera usted que la cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la escuela son pertinentes para su excelente formación					
20	En general considera usted que el material formativo es pertinente para su formación					
	Dimensión 3: Recursos Financieros					
21	El director desarrolla convenios con organizaciones gubernamentales para mejorar su presupuesto.					
22	La Escuela cuenta con un presupuesto generado por la gestión administrativa distinto al que recibe del estado.					
23	Los ingresos bajo la modalidad de recursos propios se invierten en la Escuela.					
24	Considera usted que el director maneja con transparencia los recursos financieros.					
25	Considera usted que se realiza con transparencia los					

	convenios públicos.					
26	Considera usted que se realiza con transparencia los convenios privados.					
27	Con los recursos financieros de la institución se obtiene material formativo.					
28	Con los recursos financieros de la escuela se promueven programas extracurriculares.					
29	Se atiende a las necesidades curriculares de los centinelas con los recursos financieros					
30	Se comunica sobre los recursos financieros a los estudiantes					

Formación Profesional Técnica

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir su nivel de Formación Profesional Técnica. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número cinco; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero cuatro, si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca, marque el casillero 1.

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

	Dimensión 1: Competencias Cognitivas	1	2	3	4	5
1	Considera usted que el silabo contiene lo pertinente para desarrollar sus competencias.					
2	Considera usted que la institución realiza un control riguroso de las actividades docentes.					
3	Considera usted que los docentes y directivos brindan un satisfactorio estrategias metodológicas para desarrollar las capacidades.					
4	Considera usted que Se atiende de manera oportuna y profesional las dificultades de aprendizaje.					
5	Considera usted que la evaluación académica tiene en cuenta la singularidad de los estudiantes (ritmos de aprendizaje del estudiante)					
6	Considera usted que el conocimiento aprendido en la escuela servirá de apoyo en su formación profesional.					
	Dimensión 2: Aptitudes					
7	Las actividades físicas realizadas son pertinentes para su formación					
8	Considera usted que su posibilidad de aprendiza es adecuada para el desarrollo profesional.					
9	Considera usted que las habilidades a desarrollar son adecuadas para su formación profesional.					
10	Considera usted que los educadores tienen aptitudes para formar y orientar a sus compañeros.					
11	Considera usted que en el perfil académico profesional del Suboficial de policía, es necesario tener vocación de servicio					
12	Considera usted que el personal administrativo manifiesta vocación de servicio					
	Dimensión 3: Habilidades y destrezas					
13	Considera usted que en la solución de problemas se da la participación de todos los estamentos para su formación profesional.					
14	Considera usted que los administradores resaltan problemas graves con miras a buscar soluciones para el desarrollo de su					

	formación profesional.					
15	Considera usted que se formulan objetivos de acuerdo a su perfil profesional para las diferentes actividades de la institución.					
16	Considera usted que la administración tiene establecida las acciones para conseguir los fines de la institución, de acuerdo a su formación profesional.					
17	Considera usted que en la institución se resuelven los problemas en tiempo mediano, conforme a las características de su perfil profesional.					
18	Considera usted que los administrativos superan todos los obstáculos en mejora de los estudiantes y de su perfil profesional.					
19	Considera usted que la administración fomenta el desarrollo de destrezas que favorecen el desempeño policial					
20	Considera usted que en el buen uso y manejo del arma de fuego conforme a su requerimiento profesional es parte de la gestión de la administración .					
	DIMENSIÓN 4 : Valores					
21	Considera usted que la formación que recibe es de utilidad para tu vida.					
22	Considera usted que las decisiones en la institución se toman con alto sentido de responsabilidad					
23	Considera usted que los directores y docentes son autónomos para tomar decisiones					
24	Considera usted que las relaciones interpersonales denota un clima de respeto y tolerancia.					
25	Considera usted que el grado de compromiso de acuerdo a su perfil profesional en la institución se da de manera satisfactoria.					
26	Considera usted que los administradores son solidarios con los problemas que se generan en la comunidad educativa.					
27	Considera usted que los administradores muestran dominio de sí mismo con los problemas que se generan en la comunidad educativa.					
28	Considera usted que los administradores muestran seguridad ante los problemas que se generan en la comunidad educativa					
29	Considera usted que las decisiones en la institución se toman con confianza.					
30	Las orientaciones se basan en normas establecidas por las autoridades educativas					

Anexo 3. Certificado de validez

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

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Recursos Humanos							
1	El director demuestra habilidades sociales con el personal de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el personal que labora en la institución (Instructores, Docentes, auxiliares) prestan un buen servicio.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el personal de institución apoya al perfeccionamiento de su profesión.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que existe una buena relación intrínseca entre instructores, docentes y auxiliares	✓		✓		✓		
5	La institución ha realizado actividades para dar a conocer el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el personal de la institución se encuentra capacitado para la función que desempeña.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que el director de la institución toma en cuenta la participación de los docentes en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que institución tiene programas extracurriculares para el aprovechamiento del tiempo libre.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que el personal que se contrata en la institución cuenta con valores y conocimientos apropiados a la	✓		✓		✓		

	labor que desempeña.							
10	Considera usted que las relaciones laborales entre las personas que trabajan en la institución son adecuadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Recursos Materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que la planta física de la escuela está bien cuidada	✓		✓		✓		
12	Considera usted que se ha implementado en la Escuela con materiales visuales (Láminas, libros).	✓		✓		✓		
13	Para el desarrollo académico se ha implementado en la Escuela con materiales audiovisuales (DVD, Proyector multimedia).	✓		✓		✓		
14	Para el desarrollo académico se ha mejorado la infraestructura en la Escuela.	✓		✓		✓		
15	La institución cuenta con adecuadas aulas para la formación de su profesión.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que existe buena alimentación en la institución	✓		✓		✓		
17	La institución cuenta con materiales didácticos y ayudas educativas suficientes para garantizar y motivar el aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que la calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet son oportunos en la institución	✓		✓		✓		

19	Considera usted que la cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la escuela son pertinentes para su excelente formación	✓		✓		✓		
20	En general considera usted que el material formativo es pertinente para su formación	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Recursos Financieros		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El director desarrolla convenios con organizaciones gubernamentales para mejorar su presupuesto.	✓		✓		✓		
22	La Escuela cuenta con un presupuesto generado por la gestión administrativa distinto al que recibe del estado.	✓		✓		✓		
23	Los ingresos bajo la modalidad de recursos propios se invierten en la Escuela.	✓		✓		✓		
24	Considera usted que el director maneja con transparencia los recursos financieros.	✓		✓		✓		
25	Considera usted que se realiza con transparencia los convenios públicos.	✓		✓		✓		
26	Considera usted que se realiza con transparencia los convenios privados.	✓		✓		✓		
27	Con los recursos financieros de la institución se obtiene material formativo.	✓		✓		✓		
28	Con los recursos financieros de la escuela se promueven programas extracurriculares.	✓		✓		✓		

29	Se atiende a las necesidades curriculares de los centinelas con los recursos financieros	✓		✓		✓	
30	Se comunica sobre los recursos financieros a los estudiantes	✓		✓		✓	

Observaciones): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSE MUÑOZ SALAZAR DNI: 09536793
 Especialidad del validador: DOCENTE POSGRADO UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de MARZO del 2017


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Competencias Cognitivas							
1	Considera usted que el silabo contiene lo pertinente para desarrollar sus competencias.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la institución realiza un control riguroso de las actividades docentes.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que los docentes brindan satisfactorias estrategias metodológicas para desarrollar las capacidades.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que se atiende de manera oportuna y profesional las dificultades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la evaluación académica tiene en cuenta la singularidad de los estudiantes (ritmos de aprendizaje del estudiante)	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el conocimiento aprendido en la escuela servirá de apoyo en su formación profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Aptitudes							
7	Las actividades físicas realizadas son pertinentes para su formación	✓		✓		✓		
8	Considera usted que su posibilidad de aprendiza es adecuada para el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que las habilidades a desarrollar son adecuadas para su formación profesional.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que los educadores tienen aptitudes para formar y orientar a sus compañeros.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que en el perfil académico profesional del Suboficial de policía, es necesario tener vocación de servicio	✓		✓		✓		

12	Considera usted que el personal administrativo manifiesta vocación de servicio	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Habilidades y destrezas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que en la solución de problemas se da la participación de todos los estamentos para su formación profesional.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que los administradores resaltan problemas graves con miras a buscar soluciones para el desarrollo de su formación profesional.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que se formulan objetivos de acuerdo a su perfil profesional para las diferentes actividades de la institución.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la administración tiene establecida las acciones para conseguir los fines de la institución, de acuerdo a su formación profesional.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que en la institución se resuelven los problemas en tiempo mediano, conforme a las características de su perfil profesional.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que los administrativos superan todos los obstáculos en mejora de los estudiantes y de su perfil profesional.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que la administración fomenta el desarrollo de destrezas que favorecen el desempeño policial	✓		✓		✓		
20	Considera usted que en el buen uso y manejo del arma de fuego	✓		✓		✓		

	conforme a su requerimiento profesional es parte de la gestión de la administración .						
	DIMENSION 4 : Valores	Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera usted que la formación que recibe es de utilidad para su vida.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que las decisiones en la institución se toman con alto sentido de responsabilidad	✓		✓		✓	
23	Considera usted que los directores y docentes son autónomos para tomar decisiones	✓		✓		✓	
24	Considera usted que las relaciones interpersonales denotan un clima de respeto y tolerancia.	✓		✓		✓	
25	Considera usted que el grado de compromiso de acuerdo a su perfil profesional en la institución se da de manera satisfactoria.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que los administradores son solidarios con los problemas que se generan en la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
27	Considera usted que los administradores muestran dominio de sí mismo con los problemas que se generan en la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que los administradores muestran seguridad ante los problemas que se generan en la comunidad educativa	✓		✓		✓	
29	Considera usted que las decisiones en la institución se toman con confianza.	✓		✓		✓	
30	Las orientaciones se basan en normas establecidas por las autoridades educativas	✓		✓		✓	

Observaciones): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSÉ MUÑOZ SALAZAR . DNI: 09536793

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

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

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

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

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

11 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos

Gestión Administrativa

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	1	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	1	4	3	2	4	4
4	4	3	3	5	2	4	2	3	3	5	3	2	4	4	5	4	2	2	5	2	2	4	2	5	2	3	3	5	4	4
5	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	5	2	4	2	2	4	5	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4
6	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2
7	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3
8	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	2	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
9	2	4	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	3	2	5	4	4	2	2	5	2	2	3
10	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	2	5	3
11	4	3	3	5	4	3	2	4	2	5	5	3	3	2	3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	2	5	3	5
12	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	2	3	5	4	5	5	2	4	5	4	4
13	2	4	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3
14	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4
15	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	5	2	5	5	3	4	5	5
16	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	3	5	2	4	5	4	4	5	5	2	4
17	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	5	4	4	2	4	4
18	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	2	4	5	4	2	2	4
19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	2	5	4	4	5	5
20	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
21	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3
22	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4
23	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	2	5	3	2	5	4	3	5
24	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	2	2	2	3	3	2	5	5	3	2	5	2	5	5	2	5	5	5

25	3	2	2	3	2	2	2	5	3	2	5	2	5	3	3	5	2	3	3	3	5	2	5	5	2	5	3	3	3	5
26	2	5	3	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	3	2	4
27	5	2	2	4	2	3	3	2	5	2	3	2	5	3	4	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	4	2	4	2
28	2	3	5	5	3	2	5	2	4	2	2	3	3	5	3	3	2	5	3	2	5	2	3	4	5	4	3	3	3	4
29	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	2	2	3	2	5	5	2	5	4	5	3	3	2	5	2	5	5	2	5
30	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	5	2	5	5	1	3	5	2	3	2	5	2
31	3	5	5	3	5	2	5	2	3	2	5	2	2	3	3	2	5	3	4	3	5	2	5	2	5	5	3	5	5	2
32	5	2	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5
33	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	2
34	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	2	5	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	5	3	4	4
35	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	1	4	3	2	4	4	
36	4	5	3	5	2	4	5	3	3	2	3	2	4	4	5	4	2	5	2	5	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4
37	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	2	2	4	5	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4
38	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	5	2	2	2	4	5	2	2	2
39	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3
40	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2
41	2	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3
42	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	3
43	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
44	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	4
45	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2
48	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4
49	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	1	4	4	2	4	4
50	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	1	2	4	1	4	2	2	4

Formación Profesional Técnica

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	
8	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	
9	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	
12	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
13	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
15	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
17	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
19	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
20	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
22	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
23	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
24	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
25	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	

27	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
28	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
29	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
31	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
32	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
33	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
37	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
38	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
39	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
40	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
41	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
43	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
44	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
46	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
48	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
49	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
50	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman y prueba de hipótesis

			Correlaciones				
			Recursos Humanos	Recursos Materiales	Recursos Financieros	Gestión Administrativa	Formación Profesional Técnica
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,517**	,515**	,805**	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	291	291	291	291	291
	Recursos Materiales	Coefficiente de correlación	,517**	1,000	,376**	,687**	,458**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	291	291	291	291	291
	Recursos Financieros	Coefficiente de correlación	,515**	,376**	1,000	,847**	,629**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	291	291	291	291	291
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,805**	,687**	,847**	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	291	291	291	291	291
	Formación Profesional Técnica	Coefficiente de correlación	,550**	,458**	,629**	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	291	291	291	291	291

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

Anexo 6. Artículo científico

TÍTULO

Gestión administrativa y formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017.

1. AUTOR

Br. Robert Manguinuri Chota. robmch2503@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo Determinar la relación entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

La metodología empleada correspondió a una investigación de tipo básica sustantiva, utilizando un diseño no experimental, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, además el estudio es de corte transversal. La población estuvo conformada por 1200 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. El tamaño de muestra fue de 292 alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. A nivel de campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en una interrogación escrita (cuestionario) de 30 preguntas, para la variable control interno así mismo de tuvo 30 preguntas para la variable proceso de contrataciones con una escala de Likert (1-5) y tres niveles.

Con este trabajo de investigación se determinó que: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,675^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

PALABRAS CLAVE

Gestión, Administrativa, Formación, Profesional, Técnica, Institucional.

ABSTRACT

This research work was raised as a main objective to determine the relationship between the administrative and technical vocational training in the school of the police national of Puente Piedra, 2017.

The methodology used corresponded to an investigation of basic type substantive, using a non-experimental design, since the information has been obtained without manipulating variables, also the Studio is cross-cutting. The population was formed by 1200 students of the Escuela Técnica Superior of the national police of Puente Piedra, 2017. The sample size was 292 students of

the school of the police national of Puente Piedra, 2017. Field-level survey of descriptive type consisting of a written mark (questionnaire) of 30 questions, was used for the variable control of the same internal had 30 questions for the process variable of engagements with a Likert scale (1-5) and three levels.

With this research, it was determined that: There is a direct relationship between the administrative and technical vocational training in the school of the police national of Puente Piedra, 2017. Statistical results showed us that there is a correlation coefficient $r = ,675$ * a significance level of 0.000, where $p < ,05$.

KEYWORDS

management, administrative, training, professional, technique, institutional.

2. INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación formula como propósito profundizar en el conocimiento acerca de la gestión administrativa, el nivel de Formación Profesional Técnica y la relación entre ambas variables. Esto, permitirá ampliar el interés y demostrar que hay formas de mejorar la gestión administrativa a y por ende mejorar la calidad de Formación Profesional Técnica.

La gestión administrativa es de vital importancia en las diversas organizaciones, sean públicas o privadas, especialmente en las instituciones del gobierno local. Toda eficiencia en gestión administrativa creará un clima favorable en el nivel de satisfacción, todo esto mediante la gestión de manera eficiente y eficaz en los diferentes subsistemas, subgerencias o áreas que integran la organización; cuyos beneficios serán positivos en la prestación de una buena calidad del servicio a los usuarios y, así mismo para los quienes trabajarán motivados en ambientes adecuados, con clima institucional acorde a los principios de calidad.

La escuela de la Policía Nacional necesita volver a orientar sus costumbres pedagógicas y organizadoras, para la mejora de la calidad de educación, intentando rescatar la función social que tiene todo proceso educativo y ofreciendo un entrenamiento contextualizado, que fomenta el desarrollo integral de cada una de las personas, así como presta servicio y enriquezca el aspecto intelectual, emocional, cognitivo, social, de la comunicación y espiritual de cada individuo, ayudando a mejorar su nivel de vida.

3. METODOLOGÍA

Para el presente estudio de investigación no se manipuló a ninguna de las variables de estudio, como también no fue posible alterar las condiciones del medio en el cual el hecho ocurre, de manera que se limitó a observar y registrar la información tal y como en la realidad sucede; así también una sola vez durante la investigación se levantará la información requerida. Por tanto, en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal.

El estudio responde a una investigación de tipo básica como de un nivel descriptivo y correlacional.

Para el estudio la técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta, esta es una técnica que se basa en preguntas dirigidas a un considerable número de personas, mediante la utilización de cuestionarios que se desarrolla a través de preguntas realizadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, costumbres, hábitos, opiniones, gustos, etc. de una comunidad determinada.

Población

En el estudio se consideró a la siguiente población la cual estuvo conformada por 1200 centinelas Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017, fue considerado un periodo en el que le ha permitido conocer las principales características de la institución donde se desarrolla la indicada investigación.

Muestreo

Se determinó empleando el muestreo simple aleatorio, con un determinado nivel de confianza de 95%.

Muestra

La muestra estuvo comprendida por 291 centinelas de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Para llevar a cabo el recojo de la información de la investigación realizada, se consideró el instrumento para la recolección de información el cuestionario. Al respecto Hernández, *et al.* (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas a medir de una o más variables” (p. 217).

Para la ejecución de recolección de datos se utilizó los siguientes pasos:

Primero se aplicó el instrumento siguiendo las indicaciones sugeridas en las fichas técnicas. Luego con los datos recolectados se elaborarán las matrices de datos, se transformarán los valores de acuerdo a las escalas establecidas y por último se analizarán los datos con el objetivo de presentar las conclusiones y recomendaciones en el informe final.

Segundo. Con la obtención de los datos obtenidos con los instrumentos, se usará el programa estadístico SPSS versión 24.0 para Windows, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

4. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa

En la primera variable se observa que, el 53,61% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 manifiesta que la gestión administrativa es nivel medio, el 23,37% indica que es, nivel bajo y el 23,02% señalo que es nivel Alto.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que la gestión administrativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, 2017, según los estudiantes tiene tendencia al nivel Medio.

Descripción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.

Recursos Humanos, se observa que, el 55,33% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 24,05% indica que es, nivel bajo y el 20,62% señalo que es de nivel Alto. En conclusión, la tendencia es al nivel Medio.

Recursos Materiales, se observa que, el 45,02% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 35,40% indica que es, nivel bajo y el 19,59% señalo que es de nivel Alto. En conclusión, la tendencia es al nivel Medio.

Recursos Financieros, se observa que, el 43,64% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 manifiesta que los recursos humanos es nivel medio, el 28,52% indica que es, nivel bajo y el 27,84% señalo que es de nivel Alto. En conclusión, la tendencia es al nivel Medio.

Descripción de la variable Formación Profesional Técnica

En los primeros resultados se observa que el 53,95% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 indicaron que la Formación profesional técnica es medio, el 24.40% indica que es Baja. Sin embargo, un 21.65% señala que alta. En conclusión, la tendencia es al nivel Medio.

Descripción de las dimensiones de la variable Formación Profesional Técnica

Competencias Cognitivas, se observa que el 66,67% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 18.90% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 14.43% señalaron un nivel bajo.

Los resultados descriptivos obtenidos permiten concluir que las competencias Cognitivas de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, tiene una tendencia al nivel Medio. En conclusión, la tendencia es al nivel bajo.

Aptitudes, se observa que el 68,38% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 21.65% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 9.97% señalaron un nivel bajo. En conclusión, la tendencia es al nivel Medio.

Habilidades y destrezas, se observa que el 67,35% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 15.81% indicaron que el nivel es alto. Sin embargo, un 16.84% señalaron un nivel bajo. En conclusión, la tendencia es al nivel medio.

Valores, se observa que el 55,33% de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017 indicaron que el nivel de la Formación profesional técnica es medio, el 23.71% indicaron que el nivel

es alto. Sin embargo, un 20.96% señalaron un nivel bajo. En conclusión, la tendencia es al nivel medio.

Contrastes de hipótesis

Hipótesis general

se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,675^{**}$ entre las variables: Gestión Administrativa y Formación Profesional Técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Los resultados muestran un nivel de significancia Sig. = ,000, dado que es cifra menor a $p = 0.01$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 1

se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,550^{**}$ entre la dimensión y la variable: gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Los resultados muestran un nivel de significancia Sig. = ,000, dado que es cifra menor a $p = 0.01$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 2

se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,458^{**}$ entre la dimensión y la variable recursos materiales y la variable formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Los resultados muestran un nivel de significancia Sig. = ,000, dado que es cifra menor a $p = 0.01$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis Específica 3

se observa que, los resultados estadísticos dan cuenta sobre la existencia de una relación $r = ,629^{**}$ entre la dimensión y la variable: recursos financieros y la variable formación profesional técnica. Este resultado de correlación muestra que la relación de cada una de las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada.

Los resultados muestran un nivel de significancia Sig. = ,000, dado que es cifra menor a $p = 0.01$ fundamenta la afirmación que la relación es significativa, y permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se arriba a la conclusión que: Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017.

5. DISCUSIÓN

Respecto a la Hipótesis General de investigación, se encontró la existencia de la relación entre la variable gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. AL respecto los resultados estadísticos indicaron que existe un coeficiente de correlación rho de spearman =,675**, con un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, dato que permite la afirmación positiva de la hipótesis alterna de investigación y se rechazando la hipótesis nula. Por consiguiente, se puede confirmar la existencia de la relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido el estudio se alinea a la afirmación teórica que formula Camus (2008), en su libro Gestión Integral de la Empresa Camus (2008), donde define:

Que es necesario que una entidad tenga un recurso o elementos serios que, armoniosamente combinado, contribuya a su funcionamiento correcto. A través del estudio de los recursos de la empresa, sabemos eficiencia y efectividad que usted tiene dentro de la Organización, así como también en los objetivos de producción y las metas planteadas por el administrador. (p. 86)

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,550^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con la cual se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo manifestado, se confirma que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido Quichca (2012) quien en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal Analizar la relación sobre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga en Ayacucho Perú. Concluyo que los resultados obtenidos mostraron una clara asociación significativa respecto a la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%; $\chi^2= 50.35$; $p=0.00 < 0.05$). Lo cual ratifica nuestro estudio de investigación.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe una relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,458^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido René (2009), quien tuvo como objetivo determinar la manera de optimizar la calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa (FaCEA UNI). Manifestó

esta existe una misma relación; pero con menor fuerza, se observó en la cantidad de encuestados que no respondieron a la pregunta formulada (docentes, 16,00 %; y alumnos, 18,85 %).

En cuanto a la Hipótesis específica 3, se encontró que Existe una relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados estadísticos nos indicaron que existe un coeficiente de correlación $r=,629^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$, con el cual se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo mencionado, se ratifica que existe relación moderada entre las variables de estudio. En tal sentido García (2015) en su tesis titulada “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”, quien tuvo como objetivo primordial Establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014. Concluyo que la implementación de las políticas públicas en el momento atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; además existen programas, pero no se les efectúa el correspondiente seguimiento y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para identificarse y cumplir con los objetivos y metas.

6. CONCLUSIONES

Primera: Se demuestra la existencia de la relación directa entre la gestión administrativa y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. De modo que los resultados estadísticos indicaron un coeficiente de correlación $r=,675^{**}$ un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa

Segunda: Se demuestra la existencia de la relación directa entre la gestión de recursos humanos y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. De manera que los resultados estadísticos evidenciaron un coeficiente de correlación $r=,550^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa

Tercera: Se demuestra la existencia de la relación directa entre la gestión de recursos materiales y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. De manera que los resultados estadísticos indicaron un coeficiente de correlación $r=,458^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa

Cuarta: Se demuestra la existencia de la relación directa entre la gestión de recursos financieros y la formación profesional técnica en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, 2017. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación $r=,629^{**}$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$. Indicando una correlación moderada y significativa

7. REFERENCIAS

Camus, G. (2008). Administración Integral en la Empresa. México: Trillas.

- Chiavenato. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración Proceso Administrativo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- García Casas, O. G. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guzmán, I. (2006). *La ciencia de la Administración*. México: Editorial Limusa.
- Harris, O. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa.
- Hernández, R., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill,.
- Joo Chang, B. J. (2004). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las Tics, para construir espacios que generen conocimiento en el colegio Champagnat*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2004). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Kotther, P. (2011). *Una Fuerza para el Cambio, en que se diferencian Liderazgo y Dirección*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Marcano, N., Reyes, M., & Inciarte, A. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Maracaibo - Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.
- Melnick, D., & Pereira, M. (2006). *Bases para la Administración Financiera*. Argentina: Alfagrama.
- Quichca Torres, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- René, E. (2009). *Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa. Año 2009*. Paraguay: Universidad Nacional de Itapúa.
- Robbins, & Coulter. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Navarro, M. E. (2012). *Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. "Enrique Paillardelle" del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012*. Tacna.
- Rodríguez, V. (2009). *Introducción a la Administración*. México: ECASA.