

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTION EDUCATIVA Y CALIDAD DE LA  
FORMACION EN LA ESCUELA DE  
SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL  
DEL PERU, SEDE PUENTE PIEDRA – 2018.**

**PRESENTADO POR:**

**GUSTAVO SEGUNDO VILCA NEIRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA  
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**ASESOR:**

**Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ**

**HUACHO - 2020**

**GESTION EDUCATIVA Y CALIDAD DE LA FORMACION EN LA  
ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL  
PERU, SEDE PUENTE PIEDRA – 2018.**

**GUSTAVO SEGUNDO VILCA NEIRA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

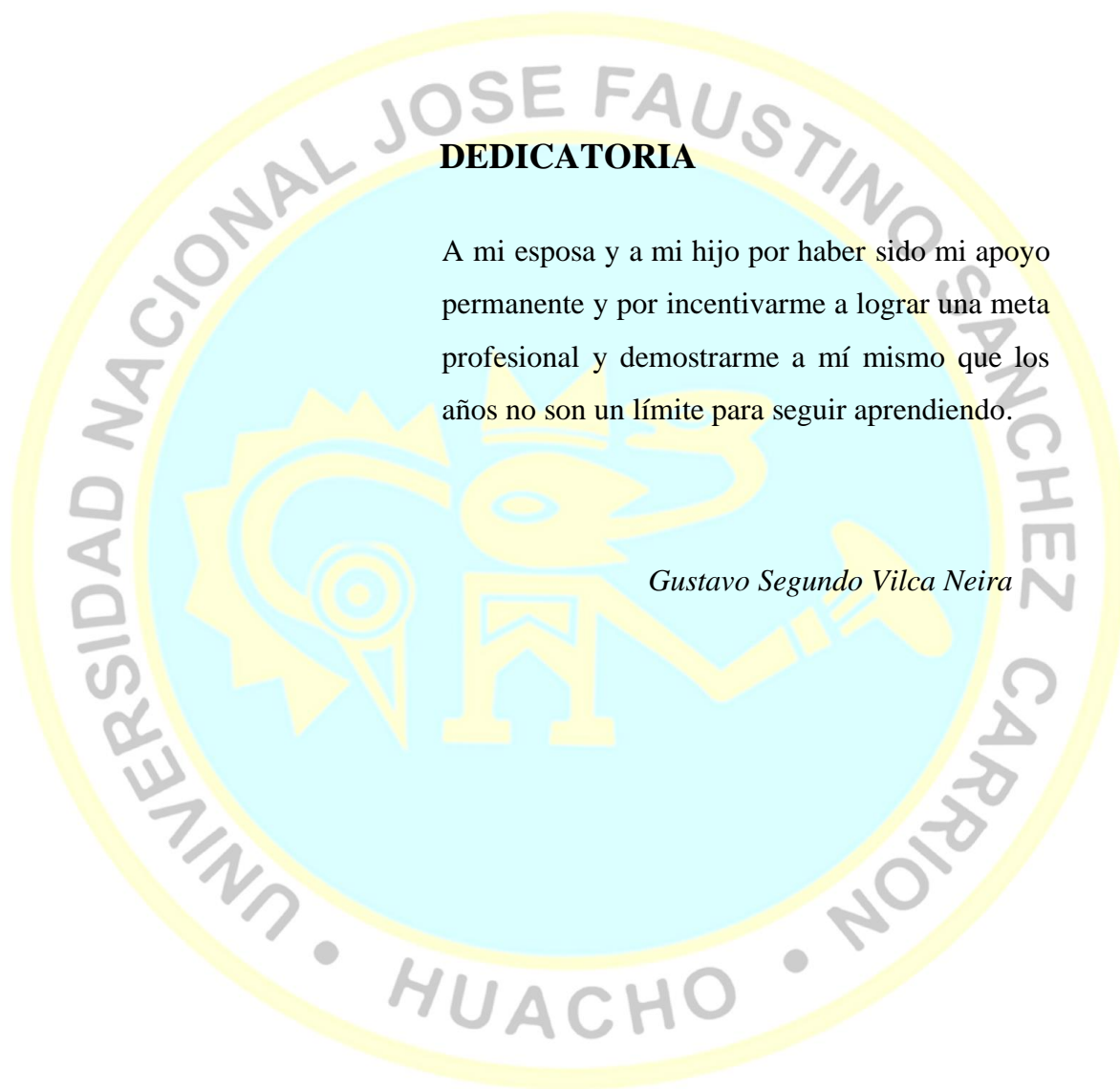
**ASESOR: Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**HUACHO**

**2020**



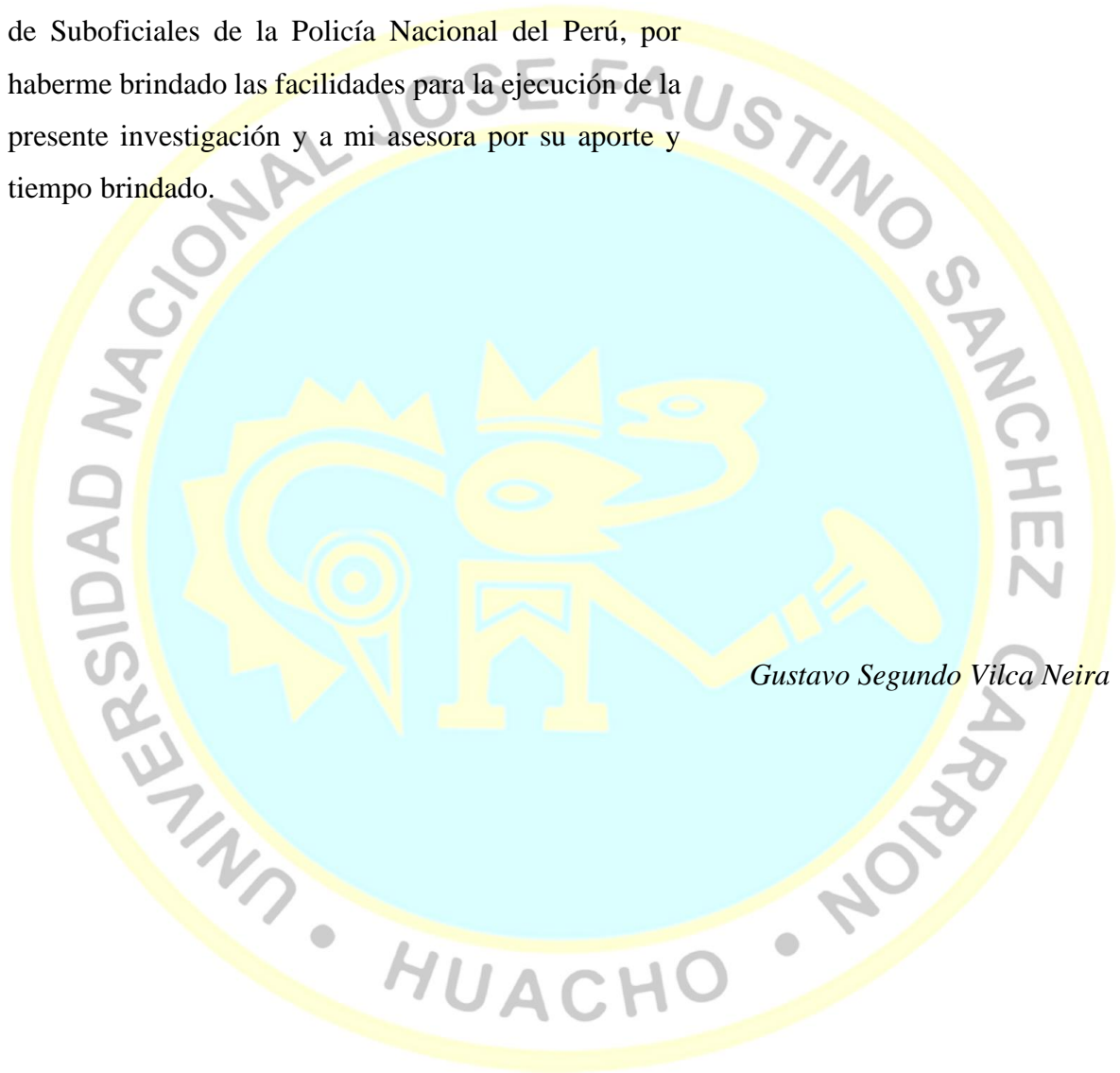
## **DEDICATORIA**

A mi esposa y a mi hijo por haber sido mi apoyo permanente y por incentivar me a lograr una meta profesional y demostrarme a mí mismo que los años no son un límite para seguir aprendiendo.

*Gustavo Segundo Vilca Neira*

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por haberme brindado la formación para lograr el grado académico, a los docentes por su enseñanza y dedicación. A las autoridades y personal de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, por haberme brindado las facilidades para la ejecución de la presente investigación y a mi asesora por su aporte y tiempo brindado.



# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>7</b>

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>23</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>24</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>24</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>24</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>26</b>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>29</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>29</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>29</b>

<b>3.3</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>31</b>
<b>3.4</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS</b>		
<b>4.1</b>	<b>Análisis de resultados</b>	<b>32</b>
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>DISCUSIÓN</b>		
<b>5.1</b>	<b>Discusión de resultados</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
<b>6.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>44</b>
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS</b>		<b>46</b>
<b>7.1</b>	<b>Fuentes documentales</b>	<b>46</b>
<b>7.2</b>	<b>Fuentes bibliográficas</b>	<b>46</b>
<b>7.3</b>	<b>Fuentes hemerográficas</b>	<b>47</b>
<b>7.4</b>	<b>Fuentes electrónicas</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>51</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de contingencia de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.....	32
Tabla 2: Tabla de contingencia de la dimensión administrativa de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.....	33
Tabla 3: Tabla de contingencia de la dimensión organizativa de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.....	33
Tabla 4: Tabla de contingencia de la dimensión pedagógica de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.....	34
Tabla 5: Tabla de contingencia de la dimensión comunitaria de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.....	34
Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.....	35
Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.....	36
Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.....	37
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.....	38
Tabla 10: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.....	39
Tabla 11: Varianza de cada uno de los ítems del cuestionario.....	54
Tabla 12: Varianza total de los 20 ítems del cuestionario.....	54
Tabla 13: Validez del cuestionario.....	55

## RESUMEN

**Objetivo.** Establecer de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. **Método.** Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población fue de 824, distribuidos en 24 efectivos policiales y 800 docentes, de la cual se obtuvo una muestra aleatoria estratificada de 199 encuestados (24 efectivos y 175 docentes). **Materiales.** Se elaboró un cuestionario para medir las variables gestión educativa y la calidad de la formación del Suboficial de la Policía Nacional del Perú en la Sede de Puente Piedra, Lima, el cual fue validado y confiable. **Resultados.** El 13% (27) de los encuestados respondieron estar en desacuerdo, 36% (72) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 12% (24) estuvieron de acuerdo con la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú. **Conclusiones.** Al contrastar la hipótesis de la investigación con la prueba no paramétrica Rho de Spearman se llegó a comprobar que la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Palabras clave: Gestión educativa, calidad de la formación, alumnos



## ABSTRACT

**Objective.** Establish how educational management is related to the quality of training in the School of Non-Commissioned Officers of the National Police of Peru, Puente Piedra Headquarters - 2018. **Method.** Research of a quantitative approach, of a basic type, a non-experimental cross-sectional correlation design, the population was 824 respondents distributed in 24 staff members and 800 teachers, and a stratified random sample was obtained, with 199 respondents (24 staff and 175 teachers). **Materials.** A questionnaire was developed to measure the educational management variables and the quality of the training of the Suboficial of the National Police of Peru Puente Piedra Headquarters, which was validated and reliable. **Results** 13% (27) of the respondents answered disagreeing, 36% (72) neither agreed nor disagreed and 12% (24) agreed with the educational management and the quality of the training in the NCO School of the National Police of Peru. **Conclusions** By contrasting the hypothesis of the investigation with Spearman's non-parametric Rho test it was found that educational management is significantly related to the quality of training in the School of Non-Commissioned Officers of the National Police of Peru, Puente Piedra Headquarters - 2018.

Keywords: Educational management, quality of training, student.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP), en su diagnóstico, reconoce que la baja calidad de la formación profesional policial, es consecuencia de una inadecuada organización y funcionamiento de la unidad responsable de la formación de Oficiales y Suboficiales, es decir, deficiente gestión académica, que no se alinean a las exigencias en materia académica, administrativa y de investigación. La existencia de bajos estándares de calidad académica, causados por procesos de admisión poco exigentes, programas académicos desvinculados de la función policial con una excesiva duración, personal docente poco capacitado e investigación académica limitada. Deficiente y heterogénea infraestructura y equipamiento en las Unidades Académicas, que no garantiza las condiciones adecuadas para su funcionamiento. Insuficiente cantidad de recursos económicos asignada a la formación policial que no garantiza el cumplimiento de sus objetivos, su sostenibilidad en el tiempo y el bienestar de los estudiantes.

Es evidente que la formación profesional del policía es precaria, lo que se expresa en el nivel de cumplimiento de sus funciones, de aquí que el Decreto Legislativo N° 1318 que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú (2017), señala en su preámbulo que: un aspecto fundamental para consolidar y mantener la institucionalidad policial es lograr que la revalorización de la función policial venga, sobre todo, de que “sus miembros cumplan con altos estándares profesionales de desempeño en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a los principios, valores y necesidades de la sociedad a la que se deben,” por lo que una gestión educativa de calidad es el único medio para lograr esos estándares.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, puede verse de una forma más clara la importancia de la relación entre gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, teniendo en cuenta que las distintas dimensiones de la gestión educativa inciden preponderantemente en la calidad de la formación del Suboficiales de Policía. Por lo que se planteó la siguiente pregunta: ¿De qué

manera la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

De acuerdo con los lineamientos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la investigación, consta de VI Capítulos: El Capítulo I, Planteamiento del Problema, comprende puntos esenciales para la investigación, el cual está integrado por la: Descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitaciones del estudio y viabilidad del estudio; el Capítulo II, comprende el Marco Teórico, los antecedentes de la investigación y las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. Considera los siguientes temas: Gestión educativa y Calidad de la formación dentro del cual se aborda el concepto, estilos y teorías, en el que analizamos minuciosamente el concepto, indicadores, procesos, teorías, ventajas y dificultades, también se adjunta la definición de términos básicos, hipótesis de investigación y Operacionalización de variables; el Capítulo III trata sobre el Marco Metodológico, que comprende todo el aspecto metodológico, tipos de estudio y diseño; asimismo, se señala población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos; en el Capítulo IV, se detallan los resultados de la investigación y la contrastación de hipótesis, en el Capítulo V encontramos la discusión de los resultados y en el Capítulo VI encontramos: las conclusiones y recomendaciones, asimismo encontramos a la bibliografía y finalmente en los anexos se presentan la matriz de consistencia, cuestionarios e instrumentos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La violencia, criminalidad y corrupción, se desbordan y acrecientan cada día en nuestro país, siendo percibidas por la población como problemas principales, convirtiéndose en la mayor demanda de la sociedad al Estado, por cuanto su crecimiento afecta la seguridad, bienestar y desarrollo económico.

La Policía dentro de esta situación, no es una de las instituciones que mejor funcionan, los casos de ineficiencia, corrupción y abuso de autoridad, los alejan más de los ciudadanos y profundizan su desconfianza. La Corporación Latinobarómetro (2017) en su Informe de dicho año, señala con respecto a la confianza en la policía, que la PNP alcanza el 26%, por debajo del promedio Latinoamericano de 35%, ubicándose solo antes de República Dominicana y Guatemala 24%, Bolivia 23%, Paraguay y México que alcanzan el menor grado de confianza con el 21%. El MININTER (2014) en su Plan de Lucha contra la Corrupción 2014-2016, menciona que cuando se revisa la percepción a la corrupción por institución, la Policía Nacional del Perú es considerada la segunda institución más corrupta en el año 2013, además señala que Lima registra la tasa más alta: aproximadamente 6 de cada 10 limeños tiene la percepción que la Policía es la más corrupta (p.23).

Esta desconfianza ciudadana con la Policía Nacional del Perú, es resultado de las constantes irregularidades e inconductas funcionales de policías, denunciadas por ciudadanos y medios de comunicación, evidenciando la existencia no solo de altos niveles de corrupción, sino también de impunidad de los autores, agravando la sensación ciudadana de ineficiencia policial para el cumplimiento de su misión, deteriorando gravemente la imagen institucional.

Si bien, cuando se analiza el desempeño policial, las conductas indebidas y la corrupción son los aspectos más visibles, por cuanto distorsionan y perjudican en mayor medida el nivel de cumplimiento de sus funciones, existen otros aspectos necesarios a tener en cuenta, como su nivel de eficiencia y eficacia en la lucha contra el delito, la observancia o no de principios como discriminación y buen trato con el ciudadano y el nivel de su formación profesional. En las causas de las conductas indebidas se pueden identificar factores individuales y socioambientales, incluyendo clima laboral, cultura organizacional y nivel de internalización del código de conducta profesional; en los casos de nivel de eficiencia, eficacia y calidad de los servicios policiales, independientemente de las deficiencias de recursos económicos, logísticos y de administración de recursos humanos, que son evidentes, estos niveles tienen una fuerte asociación con las competencias adquiridas y desarrolladas en su proceso de formación policial, que nos lleva a interrogarnos sobre el tipo de gestión educativa policial, cuyos procesos involucrados están referidos a la gestión institucional, diseño curricular, estrategias pedagógicas, proceso de diseño de materiales y medios didácticos, formación de los docentes, instructores y directores de las instituciones educativas policiales.

Es evidente que la formación profesional del policía es precaria, lo que se expresa en el nivel de cumplimiento de sus funciones, de aquí que el Decreto Legislativo N° 1318 que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú (2017), señala:

En su preámbulo que, un aspecto fundamental para consolidar y mantener la institucionalidad policial es lograr que la revalorización de la función policial venga, sobre todo, de que “sus miembros cumplan con altos estándares profesionales de desempeño en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a los principios, valores y necesidades de la sociedad a la que se deben,” por lo que una gestión educativa de calidad es el único medio para lograr esos estándares.

La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP), en su diagnóstico, reconoce que la baja calidad de la formación profesional policial, es consecuencia de una inadecuada organización y funcionamiento de la unidad responsable de la formación de Oficiales y Suboficiales, es decir, deficiente gestión académica, que no se alinean a las exigencias en materia académica, administrativa y de investigación. La existencia de bajos estándares de calidad académica, causados por procesos de admisión poco exigentes, programas académicos desvinculados de la función policial con una excesiva duración, personal docente poco capacitado e investigación académica limitada. Deficiente y heterogénea infraestructura y equipamiento en las Unidades Académicas, que no garantiza las condiciones adecuadas para su funcionamiento. Insuficiente cantidad de recursos económicos asignada a la formación policial que no garantiza el cumplimiento de sus objetivos, su sostenibilidad en el tiempo y el bienestar de los estudiantes.

A la situación descrita, en el caso de la formación de suboficiales policías, hay que agregarle un hecho político que lo agrava. Durante la gestión de los cuatro últimos gobiernos, quienes bajo el supuesto de que una mayor cantidad de policías permitirían controlar los problemas de seguridad ciudadana, se dispuso mayor número de ingresos de policías, creándose también, un mayor número de escuelas de formación de Suboficiales Policías, sobre todo en provincias, existiendo actualmente 27 escuelas a nivel nacional, las cuales permitieron cumplir el ofrecimiento gubernamental del número de policías, sirviendo también de promoción a políticos locales y congresistas que intercedieron y posibilitaron la instalación de estos centros de formación policial, sin considerar las posibilidades institucionales para sostener tal cantidad de centros de formación, que funcionan con infraestructura inadecuada, docentes de baja calidad, inadecuado equipamiento tecnológico, ausencia de medios educativos modernos y todo aquello que la educación contemporánea requiere, imposibilitándoles formar profesionales competentes para cumplir con la delicada misión policial.

A las limitaciones descritas, se le suma las continuas reestructuraciones de sus planes curriculares realizados por personal no capacitado para ello, expresándose en excesivas asignaturas por semestres, que evidencian una escasa o nula concordancia con los postulados de una adecuada gestión educativa. Asimismo, presentan serios problemas en la ejecución de sus planes curriculares, designación de personal directivo (directores y subdirectores académicos) que no reúnen los perfiles profesionales académicos mínimos para gestionar

adecuadamente procesos educativos, inexistencia de especialistas en planificación, evaluación y supervisión académica que genera que la actividad curricular no se retroalimente, bajas remuneraciones docentes que desmotiva la participación de docentes de calidad y reconocida trayectoria académica, contratación de docentes policiales y civiles sin las exigencias de especialización en la materia que dictan.

Considerando la realidad educativa de la formación profesional del policía, resulta necesario analizarla a la luz de los aportes a nivel de educación, como es la gestión educativa, por lo que el presente estudio busca determinar la relación entre la gestión educativa y calidad de la formación del Suboficial Policía, tomando como unidad de estudio, la Escuela con sede en Puente Piedra, dependiente de la ENFPP, por ser la que concentra la mayor cantidad de alumnos, a fin de buscar proponer alternativas para su optimización en beneficio de la sociedad peruana.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

¿De qué manera la dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

¿De qué manera la dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

¿De qué manera la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer de qué manera la dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018

Establecer de qué manera la dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Establecer de qué manera la dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Establecer de qué manera la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018

### **1.4 Justificación de la investigación**

Toda investigación académica, que busque contribuir con el cabal cumplimiento del servicio policial, justifica su importancia, ya que para la Policía Nacional del Perú, cumplir con eficacia y eficiencia su labor de prevenir y combatir el delito, evitar la violencia y controlar situaciones que lesionan los bienes, los derechos y la buena convivencia de la



comunidad, es una prioridad, además de ser el mandato constitucional que debe cumplir, ya que del éxito de su accionar, depende que el país cuente con la seguridad necesaria para impulsar su desarrollo, garantizar el cumplimiento de las leyes y el derecho de las personas.

La presente investigación parte de la premisa de que la calidad del servicio policial depende directamente de la calidad de la formación del efectivo policial, por lo que estudiar cómo se gestiona actualmente ese proceso de formación permitirá establecer sus fortalezas y debilidades, permitiendo proponer alternativas para optimizarla, contribuyendo a mejorar el cumplimiento de su finalidad fundamental en beneficio de la sociedad peruana.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

La presente investigación se delimita de acuerdo a los siguientes criterios:

#### **Delimitación espacial**

Se realizó en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra ubicada en la Ciudad de Lima.

#### **Delimitación temporal**

El período de investigación abarca el año 2018.

#### **Delimitación conceptual**

##### **Gestión educativa**

Botero (2007) define la gestión educativa como “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (p.22). Una gestión educativa de calidad, es aquella que posibilita que las instituciones educativas cuenten con oportunidades y capacidades para tomar decisiones y realizar proyectos educativos propios, pertinentes y relevantes para las necesidades de los estudiantes y para los requerimientos de formación ciudadana y de desarrollo local, regional y nacional, sobre la base un sistema de evaluación que permite medir adecuadamente los conocimientos adquiridos por los participantes y beneficiarios del proceso educativo, desarrollando una nueva cultura, en los gestores educativos responsables de la formación, generando calidad sobre la base del desarrollo de la investigación y la extensión educativa realizada en base a las exigencias del desarrollo científico y tecnológico,

permitiendo aportar recursos humanos altamente cualificados para actuar en la sociedad con sentido ético y compromiso social.

#### Calidad de la formación del Suboficial Policial

La formación profesional del Policía, de acuerdo con el DL 1318, es el proceso educativo con autonomía académica, normativa y administrativa que tiene como objetivos formar integralmente, desde su ingreso, a los Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, con las competencias y conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, de acuerdo a las normas que regulan la carrera policial y contribuir al cumplimiento de la finalidad, objetivos y metas de la Policía Nacional del Perú, incorporando los criterios, principios y valores institucionales que la definen

Una educación de calidad, según Valenzuela, Ramírez & Alfaro (2009) depende de:

Múltiples variables como podrían ser el correcto diseño de planes y programas de estudio, la exigencia en los procesos de enseñanza, el empleo de buenos recursos didácticos, un medio ambiente que sea auténtico promotor del aprendizaje y la atinada gestión de la institución educativa” (p.60).

Que permita que sus egresados adquieren competencias que le permita mejorar sus desempeños en provecho de su empleabilidad y en la productividad de las empresas o instituciones en las que se van a desempeñar.

#### **1.6 Viabilidad del estudio**

La presente investigación fue viable y factible, por cuanto se cuenta con las facilidades otorgadas por la Escuela de Suboficiales de Puente Piedra para aplicar los instrumentos de investigación. Al ser autofinanciada, se contó con los recursos económicos para impulsar su ejecución, lo que permitió contar con los recursos humanos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo de campo, además de que el autor cuenta con experiencia en el área educativa.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Rodríguez (2014), *en España, desarrolla una investigación sobre Calidad Policial y Ciudadanía*. Arribo a la conclusión que la policía tiene que tener una gran imaginación y la idea clara que será transformada como parte de su sabiduría, para tener nuevas formas de hacer las cosas en beneficio de la organización y de la sociedad, por consecuencia la Gestión de Calidad, indica que todos los policías deben asumir conscientemente un compromiso con la institución, con la finalidad de marcar la diferencia de las otras organizaciones que son negativas frente a la sociedad y la calidad que ofrece es deficiente. Frente a ello se refleja la baja competitividad policial por que es necesario e indispensable la capacitación y sobre todo el compromiso ante la organización policial.

Alcocer M. (2016), *en México, realiza una investigación sobre Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México.- estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia*. Se arribo a la conclusión que el desempeño policial tiene que tener varias dimensiones y no sólo depende de una excelente capacitación. Asimismo, indica que no solo basta con capacitarse porque depende mucho del clima laboral y de la cultura de la organización. La problemática en la sociedad cada vez asciende más y más por lo que el policía tiene que estar en constante capacitación y buscar una adecuada prevención frente a los delitos y problemas que presenta la sociedad.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Morales L. (2015), *en Lima, desarrolla una investigación sobre Problemática en la Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública en el marco de la Auditoría Académica*. Se arribo la conclusión debería existir evaluaciones permanentes para una mejor gestión educativa. Se comprobó que el aplicar los métodos de una adecuada inspección y supervisión académica puede revertir la problemática.

Granda, C. & Ruesta, V. (2016), *en Lima, desarrollan una investigación sobre Calidad de enseñanza en la formación de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Arribo a la conclusión que existen diferencias significativas en cuanto a la percepción de calidad de la enseñanza en la formación de los cadetes de la Escuela de Oficiales y policía Nacional del Perú, en cuanto al año de estudios, más no en la especialidad.

García, O. (2015), *en Lima, desarrolla una investigación sobre Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Arribo a la conclusión que el perfil actual de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra muestra deficiencias en la formación académica sobre todo en la formación principal que es la de valores y no desempeña adecuadamente su trabajo y no demuestra sus habilidades y destrezas en bien de la sociedad.

Alarcón, S. (2013), *en Lima, desarrolla una investigación sobre Gestión Educativa y Calidad de la Educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. Arribo a la conclusión que la gestión educativa y calidad es relevante puesto que los estudiantes tienen buen nivel de aprendizaje y desempeño académico esto va de la mano con la buena gestión de las autoridades de dicha institución por lo que tienen mucha participación en concursos y reconocimientos tanto nacionales como internacionales. Es importante que tanto las autoridades, docentes y administrativos continúen liderando y a su vez eduquen con el ejemplo para una adecuada formación en valores y principios.

Sorados, M. (2010), *en Lima, desarrolla una investigación sobre la Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Se arribo a la conclusión que la dimensión pedagógica es la de mayor influencia frente a la calidad de la gestión educativa, a su vez

existe relación entre las dimensiones: administrativa e institucional frente a la calidad de la gestión educativa.

## 2.2 Bases teóricas

### Conceptualización

El Diccionario de la Lengua Española de la RAE (2017) define a la gestión como:

“Acción y efecto de gestionar” y “acción y efecto de administrar”.

En diversos documentos de planificación educativa oficiales, sobre todo, los que se realizaron para establecer metas a alcanzar hasta el bicentenario patrio, encontramos mención a la gestión educativa, como el Proyecto Educativo Nacional (2007), el cual identifica cuatro desafíos: la gestión eficaz, la gestión democrática, la gestión con equidad y la gestión con interculturalidad, acogidos por el Plan Bicentenario al 2021 como un objetivo a alcanzar el 2021 en el sentido que la educación superior de calidad se convierta en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional

La Unesco-MINEDU (2011), define a la Gestión Educativa como: “Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” (p.21). Asimismo, se puede decir que la Gestión Educativa tiene ciertas características relevantes, como que permite establecer una definición explícita de las tareas y responsabilidades que le cabe a cada nivel del sistema educativo y el equilibrio deseable que debe existir entre ellos a fin de facilitar su participación, autonomía, cooperación horizontal, liderazgo y responsabilidad. Introduce nuevas prácticas de planificación y de gestión. Diseña nuevos modelos de seguimiento de las actividades locales e institucionales con el empleo de los recursos provenientes de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. La

creación de nuevas condiciones para ofrecer más y mejores aprendizajes y la generación de una política de fomento de innovaciones educacionales, según Luque (s/f)

De lo señalado, resulta evidente que la gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, que implica tener una visión holística del entorno y las capacidades de la escuela, como lo señala Correa, Álvarez & Correa (s/f) “una gestión que articule la visión de lo educativo - cultural y que lidere procesos de comunicación con una visión holística e integral de las áreas de gestión directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad (p.4). O más propiamente abarque sus dimensiones Administrativa, Organizacional, Pedagógica y Comunitaria.

Finalmente cuando se habla del concepto de gestión educativa, se debe tener en cuenta lo señalado por Andrade (s/f) en el sentido de que:

Hablar de gestión educativa no equivale a referirse a cualquier tipo de gestión, o a la gestión de cualquier tipo de organización. Se trata de la gestión de una institución donde se desarrollan procesos educativos que atraviesan todas las acciones y espacios de la organización, desde el aula hasta la vida institucional; desde el microcosmos «estrictamente pedagógico» hasta los diversos universos, dimensiones y procesos organizacionales que hacen posible o no una enseñanza y unos aprendizajes con determinadas características. Es decir, se trata de una institución peculiar, donde cada aspecto y proceso que ahí ocurren involucran a personas, confirman y refuerzan o interfieren y desalientan voluntades, tienen un contenido educativo e influyen en ellos. La gestión no puede ser ajena a este rasgo ni subestimarlos o minimizarlos. (p.12)

Considerando lo descrito hasta aquí sobre gestión educativa, podemos darnos cuenta que la administración de la educación en los diversos niveles del sistema educativo peruano actual, continúa utilizando el concepto tradicional de la administración escolar, basada en la teoría clásica referida al planeamiento, organización, dirección y control, por lo que resulta relevante para la presente investigación, tener claridad respecto a que significa la Gestión Educativa, cuyo estudio debe abordarse analizando sus dimensiones básicas (Administrativa, Organizacional, Pedagógica y Comunitaria), aspectos que también deben observarse en la formación profesional del policía.

### **Dimensión administrativa de la gestión educativa**

Esta dimensión comprende el planeamiento, la administración y la disposición de los recursos físicos, materiales y financieros de la institución; también define la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y realizar los procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa. Se encarga de la contabilidad, manejo de inventarios, planes de inversión y asignación de presupuestos de inversión en relación con las necesidades del Proyecto Educativo Institucional y también de la gestión de los recursos humanos, desarrollando las acciones necesarias para cualificarlos, con la finalidad de que incrementen su contribución al desarrollo de la institución, al cumplimiento de la misión y visión y al logro de una gestión educativa de calidad.

En esta dimensión, juega un papel fundamental, la gestión de gobierno, requiriéndose de un liderazgo (director principalmente) capaz de impulsar y mantener una gestión educativa que genere condiciones adecuadas de gobernabilidad institucional, basada en un estilo de liderazgo inclusivo, para impulsar el compromiso y desarrollo del factor humano como principal elemento de una gestión de calidad. El director es el responsable de guiar las reformas dentro del marco de la cultura de calidad de la gestión educativa, busca y fomenta la participación de los docentes dentro de esta cultura, impulsa la profesionalización y/o capacitación de los docentes para que desarrollen sus conocimientos sobre gestión educativa y las herramientas que requieren para desarrollar su labor; promueve la colaboración en torno a los objetivos educativos; busca los recursos para la escuela, entre otras muchas acciones para generar el cambio escolar y con ello mejorar la calidad educativa. Aguilera, (2011).

Actualmente, la Policía Nacional del Perú no cuenta con un Proyecto Educativo Institucional o Plan Estratégico Educativo, como lo denomina el Reglamento del DL N°

1318, que regule la formación profesional de la PNP, el cual es definido como un documento que contiene los objetivos, metas, estrategias y acciones de las actividades académicas, administrativas y de investigación de la ENFPP, en base a lo dispuesto en la política de formación profesional policial, que debe orientarse a la búsqueda del desarrollo de competencias pertinentes, tomando como principal insumo las exigencias de formación, actualización, capacitación y entrenamiento que surgen en el día a día del desempeño policial, y las nuevas condiciones del contexto nacional e internacional.

Considerando lo que se ha señalado con relación a la dimensión administrativa y tomando en cuenta las funciones asignadas a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP) las funciones netamente administrativas estarían a cargo de la División Administrativa de la ENFP y en las Escuelas de Formación de Suboficiales, como unidades académicas de la ENFPP, al Área de Asuntos Administrativos, quedando aspectos importantes de esta dimensión a cargo del director de la escuela, como la previsión, distribución y articulación de los recursos, la coordinación y articulación de los docentes, instructores policiales, especialistas educativos y personal técnico que participa en el proceso de formación de Suboficiales Policias, el diseño de mecanismos de control del cumplimiento de las normas establecidas desde los diferentes niveles de gobierno del sistema educativo policial y sobre todo de la ética y doctrina policial que deben salir imbuidos los nuevos policías peruanos.

### **Dimensiones organizacional de la gestión educativa**

Esta dimensión, llamada también dimensión institucional, está referida a la forma cómo se estructura la organización educativa, tanto en su aspecto formal como informal. En el primer aspecto, encontramos el organigrama, que expresa como está dividida las funciones de la organización, sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y responsabilidad, canales formales de comunicación y división de funciones; el uso del tiempo y de los espacios. En la estructura informal encontramos los vínculos, las formas de relacionarse y los estilos en la práctica cotidiana, ritos y ceremonias que caracterizan a la institución educativa.

La dimensión organizacional considera también la política educativa, política pública que establece los objetivos que el Estado quiere alcanzar, en nuestro caso específico, la formación de Suboficiales Policias, estableciendo características, pertinencia y



competencias que la educación policial debe alcanzar para que el policía desempeñe su labor en nuestra sociedad actual

Por ello se dice que esta dimensión constituye el soporte de la organización de la escuela, ya que articula el funcionamiento de las personas y de los equipos de trabajo (...). La resignificación y contextualización de las competencias educativas prioritarias que se establecen desde las políticas educativas y su incorporación en el proyecto institucional de la escuela. (...) El mejor aprovechamiento y coordinación de los recursos y del potencial humano. La construcción de un ambiente de trabajo democrático, cooperativo y participativo que facilita la comunicación y el logro de un clima de convivencia necesario para el establecimiento de rumbos compartidos y sólidamente establecidos. Luque, (s/f).

La forma y calidad con que se articulen los elementos de esta dimensión, deben tener como norte el perfeccionamiento permanente, la innovación y la mejora de los procesos educativos, que deben ser situados en primer plano, tomando como referencia el grado de consecución y práctica de los valores que consideramos educativos desde nuestra dimensión ética y profesional del desempeño policial.

Asimismo se debe tener en cuenta que ninguna organización educativa, ni los mejores diseños y proyectos curriculares, que no hayan sido diseñados considerando la realidad del medio social donde se van a desarrollar, no podrá otorgarle las competencias que el profesional requiere para desempeñarse como tal.

## **Dimensión pedagógica de la gestión educativa**

Nieves (2015), señala que:

La gestión educativa es el conjunto de acciones desarrolladas por el personal directivo en pro del logro exitoso de los objetivos institucionales, por ello debe darse especial atención a la dimensión pedagógica-curricular pues esta se relaciona directamente con el proceso de formación (p.1).

Luque (s/f) señala también que “esta dimensión es el componente más relevante ya que es el que le da sentido y encuadre a la función de la escuela”.

En esta dimensión encontramos las propuestas y prácticas de enseñanza y de aprendizajes esenciales, diseñadas de acuerdo a directivas del Estado, que se recogen en instrumentos educativos como el Proyecto Educativo Institucional, que establece entre otros aspectos básicos, los objetivos que la institución educativa busca alcanzar, se establecen y definen los contenidos de enseñanza, su organización y secuenciación, los recursos y estrategias, los criterios y formas de evaluación.

En el caso de las unidades académicas de formación de Suboficiales dependientes de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, diseñan procesos académicos, administrativos y de investigación bajo los enfoques de policía comunitaria, derechos humanos, edad, género, interculturalidad, internacionalización, entre otros, contenido en el Plan Estratégico Educativo, que de acuerdo con el Decreto Supremo N° 022-2017-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1318, que regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú, es un documento que contiene los objetivos, metas, estrategias y acciones de las actividades académicas, administrativas y de investigación de la ENFPP, en base a lo dispuesto en la política de formación profesional policial, el cual requiere lógicamente de personal especializado para su implementación, que son los docentes, que requieren una capacitación específica para llevar adelante el Plan Estratégico Educativo.

Por ello se dice que, la dimensión pedagógica está compuesta por dos elementos esenciales: 1. El Proyecto Curricular Institucional que requiere instalar procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de cada uno de sus elementos: objetivos por ciclo y/o año, contenidos de enseñanza, propuesta pedagógica, recursos didácticos, programa de evaluación formativa, etc. y 2. La capacitación o formación continua de docentes, que supone acrecentar las competencias profesionales de directivos y docentes a partir de la reflexión sobre la práctica cotidiana y del aporte de saberes externos, en un clima de respeto y colaboración. Luque (s/f).

### **Dimensión comunitaria de la gestión educativa**

Las Escuela de Suboficiales, cualquiera sea su ubicación en nuestro país, ocupa un lugar geográfico determinado, espacio dentro del cual se asienta una comunidad específica (población y entidades de naturaleza diversa), con quien genera lazos de confraternidad, asimismo, conforma una comunidad al interior de ella, constituida por los alumnos y sus familias, docentes, personal que labora en esta institución, que puede ser llamada comunidad de entorno inmediato; también genera lazos comunales de mayor ámbito, como el regional o nacional. Sin embargo, con el entorno inmediato, local y regional genera vínculos, demandas, exigencias, etc.

Casassus (2000) señala que:

“Las organizaciones no existen en un vacío, existen en el entorno.

La organización se nutre de su entorno, y en este sentido depende de él. Por ello, el tema de las escuelas con su entorno es muy importante, sin embargo hasta la fecha, las relaciones de la escuela con el entorno tienden a ser de carácter pasivo (descripción del conocimiento del entorno) más que activo (interacción concreta con el entorno). Desde el punto de vista de la gestión, ésta debe orientarse a facilitar una relación de interacción con el entorno externo” (p.6).

Para ello, es necesario que la escuela y su gente traspasen los muros de la institución y abra sus puertas a la comunidad, con la intención de cooperar, participar y aprovechar lo que las diferentes instituciones de la zona ofrecen.

La dimensión comunitaria de la Gestión Educativa, identifica necesidades y problemas del contexto social, propone acciones de proyección social y apoya programas que contribuyan a su solución y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, genera vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, los líderes institucionales y comunitarios para proponer alianzas que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita.

Se dice también que esta dimensión desarrolla básicamente cuatro aspectos: Inclusión, proyección a la comunidad, participación y convivencia y prevención de riesgos. En el primero, busca que todos los estudiantes independientemente de su situación personal, social y cultural reciban una atención apropiada y que responda a sus expectativas; en el segundo, busca poner a disposición de la comunidad educativa un conjunto de servicios para apoyar su bienestar; en tercero, busca contar con instancias de apoyo a la institución educativa que favorezcan una sana convivencia basada en el respeto por los demás, la tolerancia y la valoración de las diferencias y en el último, debe disponer de estrategias para prevenir posibles riesgos que podrían afectar el buen funcionamiento de la institución y el bienestar de la comunidad educativa.

### **Calidad de la formación del Suboficial de la PNP**

“La calidad de la educación, es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Ley 28044, Ley General de Educación del Perú).

Desde el punto de vista sistémico:

La calidad de la educación, es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna y externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad. Se debe establecer un currículo adecuado a las características de los alumnos (pertinencia) y a las necesidades de la sociedad (relevancia), lograr que la más alta proporción posible de destinatarios acceda a la escuela, permanezca hasta el final y aprenda (eficacia interna y externa), conseguir que los aprendizajes sean asimilados en forma duradera y den lugar a comportamientos sociales fructíferos para la sociedad y los

individuos (impacto), contar con recursos humanos y materiales suficientes (suficiencia), y aprovecharlos de la mejor manera, evitando despilfarros y derroches (eficiencia), considerar la desigual situación de alumnos, familias y escuelas, y apoyar en especial a quien lo requiera, para que todos alcancen los objetivos educativos (equidad) (Martínez, s/f).

Desde la óptica de los ISO 9000, calidad de la educación se define en función a tres dimensiones básicas: eficacia, pertinencia y procesos y medios del sistema. Una educación **eficaz**, logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender (lo que está establecido en los planes y programas curriculares), al cabo de determinados ciclos o niveles. La **pertinencia**, está referida a qué lo que se aprende en el sistema debe ser pertinente en términos individuales y sociales, puesto que sus contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona –intelectual, afectiva, moral y físicamente- y para actuar en los diversos ámbitos de la sociedad –el político, el económico, el social. Los **procesos y medios** son aquellos que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa, como un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc (Yzaguirre, 2005, pág. 1).

### **Eficacia del sistema educativo policial**

La Real Academia de la Lengua Española (2017), define eficacia como la: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, mientras que eficiencia lo define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. La eficacia hace referencia a la capacidad de la persona u organización para lograr

lo que se propone. Mientras que la eficiencia, está en función de los recursos que se utilizan y los logros que se consigan con dichos recursos.

El sistema educativo policial tiene como objetivo desarrollar una gestión educativa que logre formar policías competentes, como resultado de una educación pertinente con las necesidades de seguridad de nuestra sociedad, si logra este objetivo es una formación profesional eficaz, aunque no se haya hecho buen uso de los recursos, mientras que si hace un buen uso de los recursos pero no se logró el objetivo, puede ser una gestión eficiente pero no eficaz. Por lo que la conveniencia ideal es buscar que la gestión sea eficiente y eficaz.

Tiana (2015) señala que:

Una primera aproximación a la calidad de la educación ha consistido en concebirla como **eficacia** o, dicho de otro modo, como el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos educativos propuestos ... Esa concepción ha puesto el énfasis en la calidad del producto educativo, tomando como criterio para ello los resultados alcanzados por los estudiantes al final de su proceso de aprendizaje o en momentos claves del mismo. Sin duda, es una aproximación semejante a las primeras que se adoptaron en el mundo industrial y productivo, que consideraron la perfección del producto como el criterio central de calidad. ...

Una segunda aproximación consiste en considerar la calidad de la educación en su vertiente de **eficiencia**, esto es, el grado de adecuación entre los logros obtenidos y los recursos utilizados. Suele ser un enfoque complementario del anterior, aunque haya surgido posteriormente a aquél y suponga su implícita aceptación. Aunque muchas veces se haya reprochado a esta aproximación su

inspiración eminentemente economicista, hay que recordar que el término recursos hace referencia a elementos personales y organizativos y no simplemente materiales o económicos y que la relación entre aquéllos y los resultados no tiene por qué hacerse puramente en términos de coste-beneficio (pp. 4-5).

### **Pertinencia del sistema educativo policial**

Días (2008) señala que, “sin pertinencia y relevancia social no puede haber calidad en la educación comprendida como bien público” (p.108), argumenta también que solo puede ser considerada de alta calidad una educación superior que esté realmente comprometida con los valores públicos de una sociedad específica. De aquí, que es importante diferenciar los conceptos de calidad para el ámbito empresarial del que se utiliza para el ámbito educativo. Los primeros tienden a sustentarse solamente en criterios técnicos y presuntamente neutrales, abstrayéndose de las realidades concretas, de las demandas, necesidades y voluntades de las personas y comunidades que constituyen la razón de ser de las instituciones educativas.

En el caso de la pertinencia de la educación policial, esta debe otorgarle las competencias necesarias para que pueda ejercer con calidad la función policial, recibiendo una formación que requiere conocimientos especializados, que le permita acercarla a los ciudadanos, hacerla más eficiente, transparente y que satisfaga adecuada y oportunamente las necesidades de orden interno, orden público y seguridad ciudadana; así como la protección de las personas y comunidad en todo el territorio nacional.

Cuando se habla de la formación profesional en general, se dice que la pertinencia tiene que ver también, con dos dimensiones igualmente relevantes en materia de pertinencia. La que hace referencia al entorno productivo, tecnológico, laboral y sociocultural de la formación profesional, y en cómo ésta responde de manera eficaz, eficiente y oportuna a los problemas, demandas y necesidades de dicho entorno, favoreciendo además la vinculación de sus sujetos de atención con él.

Pero la formación simultáneamente tiene que ser pertinente con relación a las características, condicionamientos, necesidades y

expectativas de sus sujetos de atención, y en cómo se toman en cuenta al momento de realizar diseños curriculares, elaborar materiales didácticos, adaptar los enfoques pedagógicos y adecuar el propio funcionamiento y formas de gestión de las instituciones. Por tanto, la formación tiene que ser doblemente pertinente: con el entorno y con su población destinataria y es esta doble pertinencia lo que le permite cumplir con su función esencial de punto de encuentro entre la demanda y la oferta laboral, de espacio de articulación entre el sistema productivo y quienes producen. Esta doble pertinencia es, asimismo, condición para la calidad y la equidad (Calidad, Pertinencia y Equidad en la Formación Profesional, 2005).

Dentro del marco descrito, la pertinencia de la formación profesional del Suboficial PNP, debe responder a las competencias que requiere el policía para el ejercicio de la función policial, la cual exige, de acuerdo al Artículo IV del título preliminar del DL. N° 1267, Ley de la PNP "...conocimientos especializados, los cuales son adquiridos a través de la formación profesional y técnica. El profesional policial recibe una formación académica integral, permitiendo su desempeño profesional, desarrollo, cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, la ética, el liderazgo y el servicio público". Así como también, del Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

En este mismo sentido Mohor (2007) señala que:

La policía se constituye como la puerta de acceso al sistema de justicia, aquella que está en contacto permanente con la ciudadanía, con las víctimas y los victimarios. Es también la que concentra el mayor número de procedimientos operativos, tiene presencia en todo el territorio de una nación y es habitualmente responsabilizada, desde la mirada ciudadana, por el estado de la seguridad pública (p.1).



Funciones que para ser cumplida a cabalidad exige una formación profesional pertinente a este ámbito de desempeño funcional

De esta manera, hablar de pertinencia de la formación que otorga la Escuela de Suboficiales es referirse a la forma que el sistema educativo policial, imparte las acciones académicas para responder a las necesidades de formación del policía, para que pueda ejercer la función policial, con las competencias necesarias para cumplir con calidad el ejercicio de sus funciones, lo cual requiere: un plan académico considerando estas exigencias, líderes de gestión educativa, docentes con las competencias exigidas para una educación de calidad y los procesos y medios necesarios, lo que va a posibilitar que los Policías que egresen de la Escuela de Suboficiales sean competentes para cumplir la misión institucional con calidad.

### **Procesos y medios educativos del sistema educativo policial**

Los procesos y medios educativos para una formación profesional de calidad están referidos a aquellos que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa, como un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, un adecuado contexto físico para el aprendizaje, etc.

El profesor, según la Ley General de Educación peruana, es el “agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano”. En el caso de la formación de policías, el docente deberá orientar su práctica pedagógica, a desarrollar las actividades planeadas, orientadas y dispuestas, para que adquiera y desarrolle los valores, principios éticos y las competencias que requiere el policía para cumplir con el servicio a la ciudadanía.

Sus competencias están relacionadas al nivel de conocimiento de la asignatura que imparte, a su capacidad para organizar estrategias efectivas de enseñanza, a una comunicación eficaz y directa que le permita impartir aprendizajes de alto nivel, a la utilización de nuevas tecnologías para la enseñanza, teniendo en cuenta que esta utilización no solo se hace para facilitar la transmisión de conocimientos, sino también para preparar a las nuevas generaciones para convivir con estos medios y ser agentes activos y críticos para interpretarlos y manejarlos con provecho, fomentado en los alumnos una comprensión crítica de los medios de comunicación, respecto a cómo funcionan, cómo producen significados y

de qué manera pueden y deben ser usados. En la Escuela de Suboficiales de Puente Piedra, no existen docentes nombrados, solo se contrata docentes por semestre, por lo que no se crea un nivel de dependencia ni de identificación con este centro de formación policial, siendo la investigación educativa nula e inexistente.

Las nuevas tecnologías fortalecen también la gestión educación, para apoyar la educación que imparte, permite crear centros de documentación, libros y archivos, así como la posibilidad de establecer interconexiones entre los ordenadores de gestión de otros centros y organismos responsables de la administración educativa, tanto nacional como internacional, lo cual no solo apoyaría el aprendizaje de los alumnos sino también la investigación. En el caso de la Escuela de Suboficiales de Puente Piedra, el uso de tecnología es casi inexistente, ya que no cuenta con una biblioteca moderna, ya que la que existe es un lugar donde se almacena libros prácticamente en desuso.

Otro factor que apoya la formación profesional de calidad son los laboratorios, en el caso de la formación de policías, la actividad experimental hace mucho más que apoyar las clases teóricas de cualquier área del conocimiento; su papel es importante en cuanto despierta y desarrolla la curiosidad de los estudiantes, ayudándolos a resolver problemas y a explicar y comprender los fenómenos con los cuales interactúan en su cotidianidad.

### 2.3 Definición de términos básicos

**Gestión educativa:** “Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” Unesco-Minedu (2011), p.21

**Dimensión Administrativa:** Comprende el planeamiento, la administración y la disposición de los recursos físicos, materiales y financieros de la institución; también define la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y realizar los procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa.

**Dimensión Organizacional:** Está referida a la forma cómo se estructura la organización educativa, tanto en su aspecto formal como informal.

**Dimensión Pedagógica:** La gestión educativa es el conjunto de acciones desarrolladas por el personal directivo en pro del logro exitoso de los objetivos institucionales. (Luque, s/f).

**Dimensión Comunitaria:** Las organizaciones no existen en un vacío, existen en el entorno. La organización se nutre de su entorno, y en este sentido depende de él. (Casassus, 2000)

**Calidad de la formación:** Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. (La Ley 28044, Ley General de Educación del Perú).

**Eficacia:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, mientras que eficiencia lo define como la “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”. La Real Academia.

**Pertinencia:** “Sin pertinencia y relevancia social no puede haber calidad en la educación comprendida como bien público” (Días, 2008).

**Procesos y medios educativos:** Están referidos a aquellos que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa, como un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, un adecuado contexto físico para el aprendizaje.

## 2.4 Hipótesis de investigación

### 2.4.1 Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

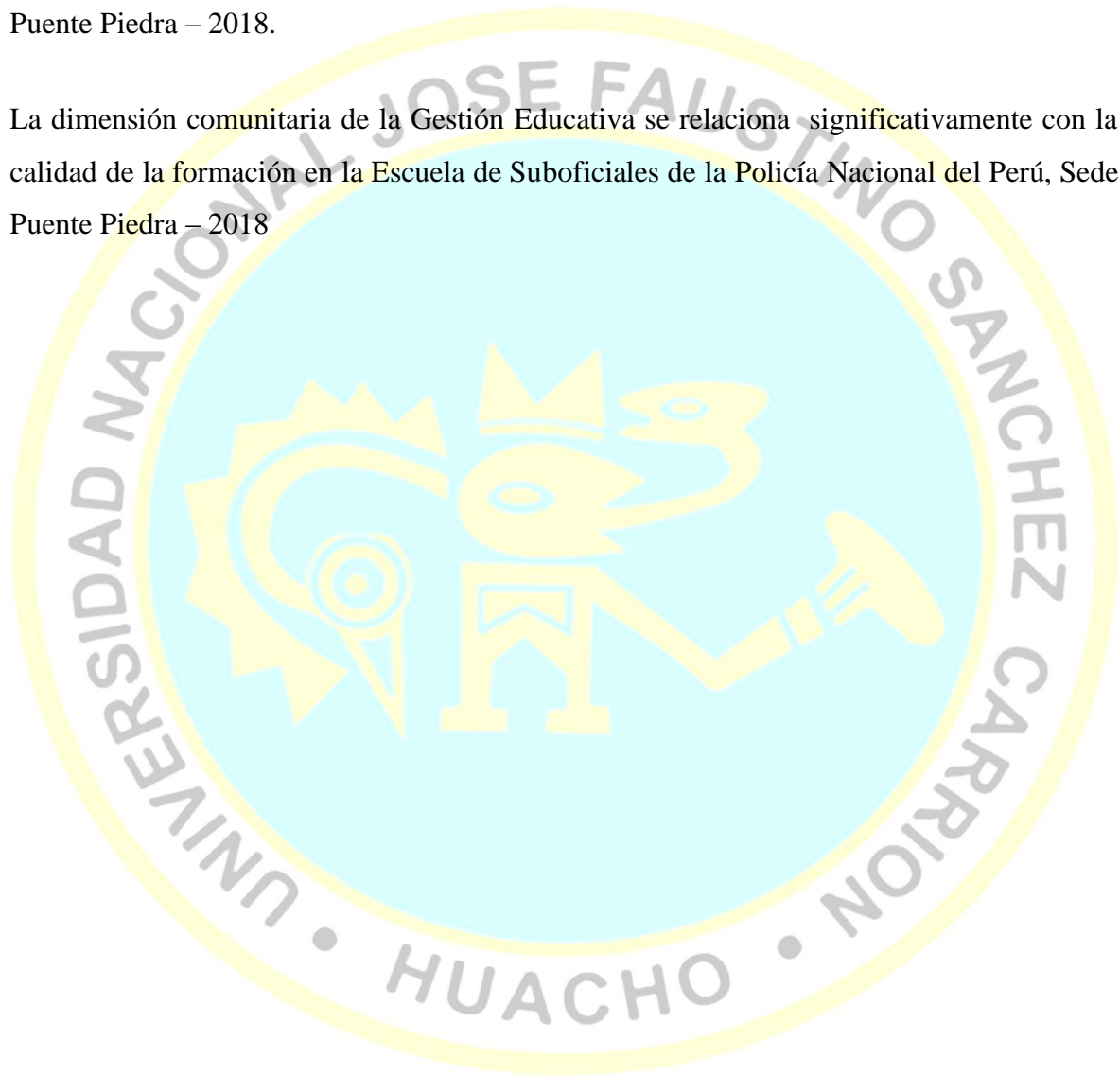
### 2.4.2 Hipótesis específicas

La dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

La dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

La dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

La dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018



## 2.5 Operacionalización de las variables

V.	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INST	ESCALA	ITEM	
GESTIÓN EDUCATIVA	“Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” Unesco-Minedu (2011), p.21	ADMINISTRATIVA	Liderazgo	CUESTIONARIO	(1) COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	1,2,3,4, 5	
			Planeamiento				
			Recursos humanos				
			Recursos materiales				
		ORGANIZACIONAL	Evaluación				
			Estructura forma			(2) EN DESACUERDO	6,7,8,
			Estructura informal				
		Política Educativa					
		PEDAGÓGICA	PCI			(3) NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	9,10
			Capacitación docentes				
		COMUNITARIA	Vinculación exitosa			(4) DE ACUERDO	11,12
			Presencia comunidad				
CALIDAD DE LA FORMACIÓN	Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. La Ley 28044, Ley General de Educación del Perú	EFICACIA	Liderazgo	CUESTIONARIO	(5) COMPLETAMENTE DE ACUERDO	13,14	
			Equidad				
		PERTINENCIA	Individual			15,16	
			Social				
		PROCESOS Y MEDIOS EDUCATIVOS	Docentes			17,18,19 y 20	
			Estrategias didácticas				
			Tecnología				
			Laboratorios				

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

La investigación fue de enfoque cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) este tipo de investigación “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (pág. 4)

#### **Nivel de investigación**

Relacional.

#### **Tipo de investigación**

Básica, según Hernández et al (2010), es aquella que busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño de investigación correspondió al no experimental correlacional, por cuanto se ha buscado establecer el grado de relación existente entre las variables: gestión educativa y calidad de la formación del Suboficial PNP. Este diseño de investigación permitió determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados, permitiéndonos afirmar en qué medida las variaciones en una variable o evento están asociadas con las variaciones en la otra u otras variables o eventos.

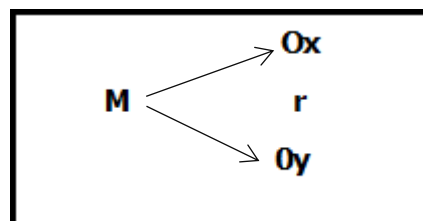
Cortez e Iglesias (2004), mencionan que:

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En el caso de estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más variables que intervienen en el estudio para luego medir y analizar esas correlaciones y evaluar sus resultados. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos es cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (p.21).

Sobre el particular, Salkind (1998) también señala que:

Una diferencia de la investigación correlacional respecto de las investigaciones descriptiva e histórica, es que proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico. La investigación correlacional utiliza un índice numérico llamado coeficiente de correlación (...) como medida de la fortaleza de tal relación (p.12).

Al esquematizar este tipo de investigación obtenemos el siguiente diagrama:



En el esquema:

- M = Muestra de investigación
- Ox, Oy = Observaciones de las variables
- Calidad Educativa
  - Formación profesional del Suboficial PNP
- r = Relaciones entre variables

Se ha asumido en este diseño una probabilidad del 95% de correlación entre las variables.

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La población de estudio ha estado constituida por el personal PNP del Área de Asuntos Académicos y de Investigación de la Escuela de Suboficiales con sede en Puente Piedra-Lima, dependiente de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, que ascendieron a 24 efectivos PNP y 800 docentes, llegando a conformar una población total de 824.

#### 3.2.2 Muestra

Tomando en consideración el total de la población constituida por el personal administrativo y docentes de la Escuela con sede en Puente Piedra-Lima, dependiente de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial y siendo esta población finita, se considera necesario determinar el tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q}$$

Dónde:

- n= Tamaño de la Muestra
- Z= Coeficiente de Confianza
- P= Proporción Poblacional de éxito
- Q= Probabilidad de Ocurrencia sin éxito
- N= Tamaño de la población
- E = Margen de error



$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (824)}{(0.05)^2 (824-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84) (206)}{(0.0025)(823) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = \frac{791.04}{2.0575 + 0.96}$$

$$n = \frac{791.04}{3.0175}$$

$$n = 262.15$$

$$n = 262$$

Aplicando el factor de corrección.

$$n = \frac{n}{1 + \frac{(n-1)}{N}}$$

$$n = \frac{262}{1 + \frac{(262-1)}{824}}$$

$$n = \frac{262}{1 + 0.316747}$$

$$n = 198.97$$

**Muestra = 199**

Si se aplica la fórmula para estratificación de la muestra, cuyo cociente es el resultado de dividir la muestra sobre el total de población, al personal PNP del Área de Asuntos Académicos y de Investigación de la Escuela solo correspondería aplicar los instrumentos de investigación a 6 de ellos, por lo que se ha considerado conveniente considerar en la muestra a los 24 efectivos PNP y 175 docentes, que hacen un total de 199.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

**Encuesta:** Según Ávila (2010) “la encuesta permite observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra” (pág. 41). Nos ha permitido levantar información de campo a fin de corroborar los datos recogidos en el transcurso de la investigación.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Los datos obtenidos se han analizado en el programa estadístico SPSS versión 24 prueba, y se han mostrado mediante tablas estadísticas que han ayudado a explicar el nivel de relación entre las principales variables consideradas en la investigación, la presentación adicionalmente, fue desagregada a nivel de indicadores, a fin de explicar las relaciones internas que permitieron aceptar las hipótesis planteadas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

A continuación se presenta los resultados de la investigación:

**Tabla 1: Tabla de contingencia de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.**

Gestión Educativa	Calidad de la Formación						Total	
	Desacuerdo		Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo		De acuerdo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>Desacuerdo</b>	27	13	32	17	0	0	59	30
<b>Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo</b>	15	8	72	36	8	4	95	48
<b>De acuerdo</b>	0	0	21	10	24	12	45	22
<b>Total</b>	42	21	125	63	32	16	199	100

**Nota:** Encuesta aplicada a los efectivos y docentes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, elaborado por Gustavo Segundo Vilca Neira.

En la tabla 1 se observa que el 22% (45) de los encuestados estuvieron de acuerdo con la gestión educativa, el 48% (95) de los encuestados manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 30% (59) respondieron en desacuerdo.

Con respecto a la calidad de la formación, el 16% (32) de los encuestados estuvieron de acuerdo con la calidad de la formación, el 63% (125) de los encuestados manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 21% (42) respondieron en desacuerdo.

Por lo tanto, la percepción de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú resultó un 13% (27) en desacuerdo, 36% (72) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 12% (24) estuvieron de acuerdo.

**Tabla 2: Tabla de contingencia de la dimensión administrativa de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.**

Dimensión Administrativa de la Gestión Educativa	Calidad de la Formación						Total	
	Desacuerdo		Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo		De acuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Desacuerdo</b>	23	12	34	17	2	1	59	30
<b>Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo</b>	19	9	80	40	12	6	111	55
<b>De acuerdo</b>	0	0	11	6	18	9	29	15
<b>Total</b>	42	21	125	63	32	16	199	100

*Nota: Encuesta aplicada a los efectivos y docentes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, elaborado por Gustavo Segundo Vilca Neira.*

En la tabla 2 se observa la percepción de la dimensión administrativa de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú resulto un 12% (23) en desacuerdo, 40% (80) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 9% (18) estuvieron de acuerdo.

**Tabla 3: Tabla de contingencia de la dimensión organizativa de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.**

Dimensión Organizativa de la Gestión Educativa	Calidad de la Formación						Total	
	Desacuerdo		Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo		De acuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Desacuerdo</b>	33	17	37	19	0	0	70	36
<b>Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo</b>	9	4	74	37	14	7	97	48
<b>De acuerdo</b>	0	0	14	7	18	9	32	16
<b>Total</b>	42	21	125	63	32	16	199	100

*Nota: Encuesta aplicada a los efectivos y docentes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, elaborado por Gustavo Segundo Vilca Neira.*

En la tabla 3 se observa la percepción de la dimensión organizativa de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú,

resultado un 17% (33) en desacuerdo, 37% (74) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 9% (18) estuvieron de acuerdo.

**Tabla 4: Tabla de contingencia de la dimensión pedagógica de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.**

Dimensión Pedagógica de la Gestión Educativa	Calidad de la Formación						Total	
	Desacuerdo		Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo		De acuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Desacuerdo</b>	26	13	29	15	1	1	56	29
<b>Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo</b>	16	8	81	40	13	6	110	54
<b>De acuerdo</b>	0	0	15	8	18	9	33	17
<b>Total</b>	42	21	125	63	32	16	199	100

*Nota: Encuesta aplicada a los efectivos y docentes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, elaborado por Gustavo Segundo Vilca Neira.*

En la tabla 4 se observa la percepción de la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú resultado un 13% (26) en desacuerdo, 40% (81) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 9% (18) estuvieron de acuerdo.

**Tabla 5: Tabla de contingencia de la dimensión comunitaria de la gestión educativa y calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, sede Puente Piedra – 2018.**

Dimensión Comunitaria de la Gestión Educativa	Calidad de la Formación						Total	
	Desacuerdo		Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo		De acuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Desacuerdo</b>	19	9	31	16	4	2	54	27
<b>Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo</b>	23	12	87	43	11	6	121	61
<b>De acuerdo</b>	0	0	7	4	17	8	24	12
<b>Total</b>	42	21	125	63	32	16	199	100

*Nota: Encuesta aplicada a los efectivos y docentes de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, elaborado por Gustavo Segundo Vilca Neira.*

En la tabla 5 se observa la percepción de la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú resulto un 9% (19) en desacuerdo, 43% (87) ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 8% (17) estuvieron de acuerdo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión educativa no se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

H<sub>1</sub>: La gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

*Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.*

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,57
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	199

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre las variables gestión educativa y calidad de la formación fue de 0,57 lo que indicó una directa relación. Por otro lado, se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

### Hipótesis específica 01

H<sub>0</sub>: La dimensión administrativa de la Gestión Educativa no se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,46
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	199

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la variable calidad de la formación fue de 0,46 lo que indicó una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis específica 01 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que la dimensión administrativa de la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

## Hipótesis específica 02

H<sub>0</sub>: La dimensión organizativa de la Gestión Educativa no se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,59
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	199

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la dimensión organizativa de la gestión educativa y la variable calidad de la formación fue de 0,59 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis específica 02 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que la dimensión organizativa de la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.



### Hipótesis específica 03

H<sub>0</sub>: La dimensión pedagógica de la Gestión Educativa no se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,52
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	199

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la variable calidad de la formación fue de 0,52 lo que indicó una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis específica 03 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que la dimensión pedagógica de la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

#### Hipótesis específica 04

H<sub>0</sub>: La dimensión comunitaria de la Gestión Educativa no se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Tabla 10: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,39
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	199

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la variable calidad de la formación fue de 0,39 lo que indicó una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis específica 04 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, el objetivo planteado en la investigación, cuyo propósito fue establecer de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,57 a un nivel de significancia del 0,05 lo que permitió evidenciar estadísticamente que la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

En la investigación se estableció que el 12% (24) de los encuestados estuvieron de acuerdo sobre la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú. Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por Granda y Ruesta (2016) quienes investigaron sobre la calidad de enseñanza en la formación de los cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en función a la especialidad y año de estudio, llegando a la conclusión que habiéndose hallado que existen diferencias significativas en la calidad de la enseñanza en la formación de los Cadetes de la EO-PNP, en función al año de estudios, más no en función de la especialidad, así mismo existen diferencias significativas en la percepción de la calidad de la enseñanza en la formación de los Cadetes de la EO-PNP, en función al año de estudios. Existen diferencias significativas en la percepción de la calidad de la enseñanza, en las dimensiones siguientes: Competencia del profesorado, contenido del plan de estudios de la titulación, Instalaciones y equipamientos y Organización de la enseñanza.

Por otra parte, el primer objetivo específico consistió en establecer de qué manera la dimensión administrativa de la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. Al contrastar la hipótesis específica 1, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,46 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que la dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha observado en la investigación que el 9% (18) de los encuestados están de acuerdo con la administración en la gestión educativa y la calidad de la formación. Debemos mencionar que estos resultados son casi similares a los resultados presentados por Alarcón (2013) quien investigo sobre gestión educativa y calidad de educación en instituciones privadas de Lima Metropolitana, de donde se pudo observar que habiéndose hallado que con respecto al papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas, se puede decir que es determinante, ya que los comentarios de todos los participantes apoyan esta idea y después de lo observado, se considera acertada. Por otra parte, sugiere que la relación del liderazgo en las Instituciones para el mejoramiento de la gestión; así como la participación que tanto el docente como el director y personal administrativo debe estar presente para una institución de calidad. Los directivos y docentes de las Instituciones, desarrollan un liderazgo; pues ejercen influencia sobre el estudiante, y por lo tanto origina una comunicación de mayor valor.

De la misma manera, el objetivo específico 2 consistió en establecer de qué manera la dimensión organizativa de la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. Al contrastar la hipótesis específica 2, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,59 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que la dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha observado en la investigación que el 9% (18) de los encuestados estuvieron de acuerdo con la organización de la gestión educativa y la calidad de la formación. Este resultado guarda relación con la investigación realizada por García (2015) quien realizó una investigación sobre los factores que influyen en la definición del perfil del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral, encontrando que el perfil profesional que se encuentra estipulado en la ETS-PNP no se ha implementado a cabalidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje no es evaluado de manera continua, solo se tienen los exámenes parciales y finales cada dos meses, asimismo la instrucción policial, los instructores no son preparados para dicha función, cumplen una rutina establecida desde hace 30 años, no siguen un diseño curricular que sea verificable en los avances del perfil profesional que se quiere que adquiera el cadete. El perfil actual de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra muestra significativamente deficiencias en la formación de valores, habilidades, destrezas, competencias y el conocimiento de la profesión.

Por otro lado, el objetivo específico 3 consistió en establecer de qué manera la dimensión pedagógica de la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. Al contrastar la hipótesis específica 3, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,52 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que la dimensión pedagógica de la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha observado en la investigación que el 9% (18) de los encuestados estuvieron de acuerdo con la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad de la formación. Estos resultados guardan relación con la investigación presentada por Alcocer (2016) quien investigó sobre profesionalización y capacitación de elementos de la Policía Federal de México, el investigador plantea que se ha mostrado que la capacitación por sí misma no asegura un buen desempeño policial porque este se relaciona con ambientes laborales y con la cultura organizacional.

El último objetivo específico 4 consistió en establecer de qué manera la dimensión comunitaria de la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018. Al contrastar la hipótesis específica 4, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,39 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha observado en la investigación que el 8% (17) encuestados estuvieron de acuerdo con la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad de la formación. Estos resultados guardan relación con la investigación presentada por García (2015) quien describe que las habilidades y destrezas no tomadas en cuenta y el condicionamiento del perfil profesional a las necesidades de la PNP se relacionan significativamente con el deficiente desempeño policial del egresado de la ETS-PNP debido a que habiéndose hallado que la supuesta integración y consolidación del perfil profesional del policía se ve cuestionada cuando existen opiniones del usuario sobre el trato que reciben, calificándolo como poco favorable, y el deficiente desempeño policial.; por otro lado tenemos el aporte de Alarcón (2013) quien al investigar estableció que el 40% de los encuestados consideran que siempre aplicar encuestas a los usuarios de los servicios de la institución permiten llevar un registro y evaluación de las opiniones de los actores educativos

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,57$  entre la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,46$  entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,59$  entre la dimensión organizativa de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,52$  entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,39$  entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.

## 6.2 Recomendaciones

Se recomienda tener en consideración los resultados plasmados en la presente investigación para mejorar la gestión educativa y por ende la calidad de la formación dentro de la institución, es decir, es determinante los comentarios de todos los participantes en apoyar esta idea de mejora y después de lo observado, se considera acertada.

Se recomienda a los encargados de administrar la gestión educativa tener presente que la variedad de factores involucrados tanto en la calidad de la educación como en la gestión educativa, y su relación se muestra claramente al conocer el espacio de influencia del trabajo de los gestores, por ello se les sugiere que realicen cambios internos con respecto planeamiento, liderazgo, recurso humano, evaluación y solicitar más recurso materiales en vista a mejoras del estudio.

Gestionar los recursos instituciones que conlleven al buen uso y los logros conseguidos se vean reflejados en la mejora continua de la institución para tener una mejor empatía, con la comunidad quien es parte la evaluación de nuestros actos.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Aguilera, M. (2011). *La Función Directiva en Secundarias Públicas. Matices de una tarea compleja*. Recuperado el 15 de Enero de 2018, de [http://www.inee.edu.mx/images/stories/documentos\\_pdf/Publicaciones/Cuadernos\\_Investigacion/Cuaderno35/cuadernodeinvestigacioninee-lafunciondir](http://www.inee.edu.mx/images/stories/documentos_pdf/Publicaciones/Cuadernos_Investigacion/Cuaderno35/cuadernodeinvestigacioninee-lafunciondir)

Alarcón, S. (2013). *Gestión Educativa y Calidad de la Educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. Maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Lima. Recuperado el 26 de Enero de 2018, de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp>

Andrade, A. (s/f). *Gestión Educativa para una Educación Democrática*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <https://es.calameo.com/read/00441468875aae9ba43d9>

Botero, C. (2007). *Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnica*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/71/57>

Tiana F, A. (2015). *La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos*. Recuperado el 13 de Abril de 2018, de [https://www.researchgate.net/publication/39217293\\_La\\_evaluacion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_la\\_educacion\\_conceptos\\_modelos\\_e\\_instrumentos](https://www.researchgate.net/publication/39217293_La_evaluacion_de_la_calidad_de_la_educacion_conceptos_modelos_e_instrumentos)

Valenzuela, J., Ramírez, M., & Alfaro, J. (2009). *Construcción de indicadores institucionales para la mejora de la gestión y la calidad educativa, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*,. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/bitstr>

Yzaguirre, L. (. (2005). Calidad Educativa e ISO 9001-2000 en México. *Iberoamericana de Educación*, 36(3), 1-13. Recuperado el 16 de Junio de 2018, de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2812>

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudio y Ediciones RA.

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus\\_problemas.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf)

Cinterfor/OIT. (2005). *Calidad, Pertinencia y Equidad en la Formación Profesional*. Recuperado el 12 de Marzo de 2018, de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_evento/calidad\\_pe.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/calidad_pe.pdf)

Correa, C., Álvarez, A., & Correa, S. (s/f). *La gestión Educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Recuperado el 12 de Diciembre de 2017, de

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Obtenido de [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

Días, J. (2008). *Calidad, Pertinencia y Responsabilidad Social en la Universidad Latinoamericana y Caribeña*. En Gazzola, A. y Didriksson, A. (Ed), *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 14 de Agosto de 2018, de <http://flasco.redelivre.org.br/files/2012/08/753.pdf>

El Diccionario de la Lengua Española de la RAE. (2017). *Diccionario*.

García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/>

Granda, C., & Ruesta, V. (2016). *Calidad de enseñanza en la formación de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en función a la especialidad y año de estudios*. Magister, Universidad Marcelino Champagnat, Lima. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/49>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Latinobarómetro, C. (2017). *Informe 2017*. Recuperado el 12 de Mayo de 2017, de [www.google.com.pe/search?q=latinobar%C3%B3metro+2017&oq=Latinobar%C3%B3&aqs=chrome.2.69i57j0i5.2493578j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](http://www.google.com.pe/search?q=latinobar%C3%B3metro+2017&oq=Latinobar%C3%B3&aqs=chrome.2.69i57j0i5.2493578j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Luque, M. (s/f). *Gestión Educativa Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas*. Colección: *Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela*, 16. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Hac>

Luque, M. (s/f). *Gestión Educativa. Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas*. Colección: *Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela*. Recuperado el 12 de Marzo de 2018, de <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Hac>

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú), Lima. Recuperado el 21 de Mayo de 2017, de Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388>

### 7.3 Fuentes Hemerográficas

Alcocer, M. (2016). *Profesionalización y capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial*

*en México.- estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.* Doctoral, Madrid. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de <https://eprints.ucm.es/37951/1/T37295.pdf>

Martínez, F. (s/f). *La evaluación de la calidad de los sistemas educativos: propuesta de un modelo.* En Martín, E. y Martínez, F. (Ed), *Avances y desafíos en la evaluación educativa.* Madrid, España: OEI-Fundación.

MININTER. (2014). *Plan de Lucha contra la Corrupción 2014-2016.* Obtenido de Recuperado de [https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/RM\\_Nro\\_0963-2014-IN-DGPP.pdf](https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/RM_Nro_0963-2014-IN-DGPP.pdf)

Mohor, A. (2007). *Uso de indicadores para evaluar el funcionamiento policial.* Recuperado el 29 de Enero de 2018, de [https://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/op\\_07\\_documentodos.pdf](https://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/op_07_documentodos.pdf)

#### **7.4 Fuentes electrónicas**

Morales, L. (2015). *Problemática en la gestión educativa de la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública en el marco de la auditoria académica.* Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima, Perú. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4323>

Nieves, L. (2015). *La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular.* Recuperado el 12 de Junio de 2018, de Recuperado de: <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/ifpupel/v1n1/art03.pdf>

Policia Nacional del Perú. (2017). *Policía del Bicentenario, formación Profesional Policial, Proceso de Reforma.* Lima, Lima. Recuperado el 3 de Enero de 2018, de <https://policiabicentenario.mininter.gob.pe/formacion-policial>

Rodríguez, S. (2014). *Calidad Policial y Ciudadanía.* Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperado el 13 de Febrero de 2018, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/131332/srf1de1.pdf>

Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación.* Recuperado el 14 de Julio de 2018, de [http://www.tematika.com/libros/ingenieria\\_\\_tecnica\\_y\\_ciencias\\_exactas--8/tecnico\\_general--5/en\\_general--1/metodos\\_de\\_investigacion--103993.htm](http://www.tematika.com/libros/ingenieria__tecnica_y_ciencias_exactas--8/tecnico_general--5/en_general--1/metodos_de_investigacion--103993.htm)

Aguilera, M. (2011). *La Función Directiva en Secundarias Públicas. Matices de una tarea compleja.*

Alarcón, S. (2013). *Gestión Educativa y Calidad de la Educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana .* Maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Lima.

Andrade, A. (s/f). *Gestión Educativa para una Educación Democrática.*

Botero, C. (2007). *Cinco tendencias de la gestión educativa. Politécnica.*

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B).*

Cinterfor/OIT. (2005). *Calidad, Pertinencia y Equidad en la Formación Profesional.*

- Correa, C., Álvarez, A., & Correa, S. (s/f). *La gestión Educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
- Días, J. (2008). *Calidad, Pertinencia y Responsabilidad Social en la Universidad Latinoamericana y Caribeña*. En Gazzola, A. y Didriksson, A. (Ed), *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*.
- El Diccionario de la Lengua Española de la RAE. (2017). *Diccionario*.
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Granda, C., & Ruesta, V. (2016). *Calidad de enseñanza en la formación de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en función a la especialidad y año de estudios*. Magister, Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Latinobarómetro, C. (2017). *Informe 2017*.
- Luque, M. (s/f). *Gestión Educativa Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas*. Colección: *Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela*, 16.
- Luque, M. (s/f). *Gestión Educativa. Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas*. Colección: *Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela*.
- M., A. (2016). *Profesionalización y capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México.- estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia*. Doctoral, Madrid.
- Martínez, F. (s/f). *La evaluación de la calidad de los sistemas educativos: propuesta de un modelo*. En Martín, E. y Martínez, F. (Ed), *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid, España: OEI-Fundación.
- MININTER. (2014). *Plan de Lucha contra la Corrupción 2014-2016*.
- Mohor, A. (2007). *Uso de indicadores para evaluar el funcionamiento policial*.
- Morales, L. (2015). *Problemática en la gestión educativa de la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública en el marco de la auditoria académica*. Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima, Perú.
- Nieves, L. (2015). *La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular*.
- Policia Nacional del Perú. (2017). *Policía del Bicentenario, formación Profesional Policial, Proceso de Reforma*. Lima, Lima.
- Rodríguez, S. (2014). *Calidad Policial y Ciudadanía*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú), Lima.

Tiana F, A. (2015). *La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos*.

Unesco-Minedu. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*.

Valenzuela, J., Ramírez, M., & Alfaro, J. (2009). *Construcción de indicadores institucionales para la mejora de la gestión y la calidad educativa*, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*,.

Yzaguirre, L. (. (2005). *Calidad Educativa e ISO 9001-2000 en México*. *Iberoamericana de Educación*, 36(3), 1-13.



## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

#### INSTRUCCIONES:

Se requiere conocer su apreciación sobre la Gestión Educativa y la calidad de la Formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, le solicitamos leer con atención las siguientes proposiciones y responder según su experiencia. Utilice la tabla que a continuación se detalla para responder con

- 1: COMPLETAMENTE EN DESACUERDO**  
**2: EN DESACUERDO**  
**3: NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO**  
**4: DE ACUERDO**  
**5: COMPLETAMENTE DE ACUERDO**

N	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>GESTION EDUCATIVA</b>						
1	Una gestión de gobierno dirigida por un liderazgo inclusivo optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
2	Un planeamiento estratégico por resultados que implique tener una visión holística del entorno y las capacidades de la escuela optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					
3	Una gestión de recursos humanos basada en la cualificación permanente del personal directivo, orgánico y docentes permite su participación eficiente y eficaz en la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
4	Una política de manejo de recursos financieros, físicos y materiales que cree mecanismos de seguimiento, autoevaluación y control que aseguren la sostenibilidad de la escuela optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
5	Una evaluación permanente que construya mecanismos y canales de comunicación coherentes con el horizonte institucional optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
6	Un organigrama que garantice una distribución adecuada de tareas, una clara división del trabajo y el uso del tiempo y de los espacios en la escuela optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
7	El desarrollo de vínculos y estilos sobre sus roles, compromisos y responsabilidades de directivos, docentes y alumnos en la compleja tarea de educar optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					
8	Un clima de convivencia basado en la construcción de un ambiente de trabajo democrático, cooperativo y participativo optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
9	Un proyecto curricular cuyos contenidos de enseñanza, organización, secuenciación, estrategias, criterios y formas de evaluación que desarrolle aprendizajes significativos y pertinentes optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					
10	La capacitación y formación continua de los docentes garantiza una adecuada ejecución del Plan Curricular optimizando la calidad de la formación del Suboficial PNP.					

11	Una vinculación comunitaria exitosa genera vínculos culturales, sociales y afectivos con padres de familia, líderes institucionales y comunitarios, posibilitando la generación de alianzas para fortalecer logros académicos optimizando la calidad de la formación del Suboficial PNP					
12	Una mayor presencia de la escuela en la comunidad permite una mejor difusión de logros académicos y fortalece el vínculo comunitario optimizando la calidad de la formación del Suboficial PNP					
<b>CALIDAD DE LA FORMACION DEL SUBOFICIAL PNP</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Una gestión educativa eficaz, de fuerte liderazgo, con un clima de altas expectativas en relación al rendimiento de sus alumnos y tiene como objetivo prioritario la adquisición de destrezas, habilidades y competencia optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					
14	Una educación policial que ofrece los recursos y ayudas necesarias para que todos los estudiantes desarrollen las competencias necesarias para ejercer la función policial optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					
15	Una gestión educativa pertinente posibilita que el efectivo policial sea competente para desarrollarse como persona-intelectual, afectiva, moral y físicamente optimizando la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
16	Una gestión educativa pertinente posibilita que la función policial se ejerza con competencia para satisfacer adecuada y oportunamente las necesidades de orden, seguridad y protección a las personas y comunidad optimizando la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
17	Docentes que generen condiciones adecuadas para desarrollar investigación educativa optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
18	Docentes que orienten su capacidad para organizar estrategias efectivas de enseñanza e impartir aprendizajes pertinentes optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
19	La creación de bibliotecas virtuales y digitales interconectadas con otros centros nacionales o extranjeros optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP.					
20	La implementaciones de laboratorios para el desarrollo de asignaturas relacionadas con la ciencia policial optimiza la calidad de la formación del Suboficial PNP					

Gracias!

## ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach.

Es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

$\Sigma$  = Sumatoria

k = Número de ítems

$v_i$  = Varianza de cada ítem

$v_t$  = Varianza total

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS tenemos:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[ 1 - \frac{5,166}{21,301} \right]$$

$$\alpha = 0.80$$

El instrumento presenta un  $\alpha = 0.80$  cercana a uno, lo que indica una aceptable fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.



**Tabla 11: Varianza de cada uno de los ítems del cuestionario.**

ÍTEMS	N	VARIANZA
Pregunta 1	100	0,255
Pregunta 2	100	0.256
Pregunta 3	100	0.235
Pregunta 4	100	0.450
Pregunta 5	100	0.652
Pregunta 6	100	0,372
Pregunta 7	100	0,279
Pregunta 8	100	0,372
Pregunta 9	100	0,352
Pregunta 10	100	0,210
Pregunta 11	100	0,219
Pregunta 12	100	0,317
Pregunta 13	100	0,392
Pregunta 14	100	0,279
Pregunta 15	100	0,372
Pregunta 16	100	0,372
Pregunta 17	100	0,279
Pregunta 18	100	0,372
Pregunta 19	100	0,352
Pregunta 20	100	0,372
Sumatoria de la varianza de cada uno de los Ítems	SUMA	5,166

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 12: Varianza total de los 20 ítems del cuestionario.**

ÍTEMS	VARIANZA	N
Del 1 hasta el 20	21,301	100

**Fuente:** Elaboración propia.

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO

**Tabla 13: Validez del cuestionario**

Preguntas	Juez			Total	AIKEN
	1	2	3		
1	80	82	90	252/3	0.84
2	80	82	80	240/3	0.80
3	83	85	84	252/3	0.84
4	86	85	85	246/3	0.82
5	81	81	90	252/3	0.84
6	75	89	85	249/3	0.83
7	77	86	86	249/3	0.83
8	79	81	80	240/3	0.80
9	78	86	85	249/3	0.83
10	81	83	82	246/3	0.82
11	77	81	82	240/3	0.80
12	70	84	83	237/3	0.79
13	82	82	82	246/3	0.82
14	85	82	85	252/3	0.84
15	83	78	88	249/3	0.83
16	86	85	85	246/3	0.82
17	81	83	82	246/3	0.82
18	80	82	90	252/3	0.84
19	83	78	88	249/3	0.83
20	79	81	80	240/3	0.80

**Fuente:** Elaboración propia.

La validez del instrumento mediante el estadístico de Aiken, en esta correlación se ha llegado a la conclusión que los valores obtenidos se encuentran en un nivel alto, es decir todas las preguntas presentadas serán utilizadas para la investigación, pues medirán las variables analizadas.

## ANÁLISIS DE DATOS: ESCALA DE ESTANINOS

Variable: Gestión Educativa

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 45

S = Desviación estándar : 7,6

Min = mínimo : 14

Máx = máximo : 60

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 45 - 0,75 (7,6) = 39$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 45 + 0,75 (7,6) = 51$

Se observa:

Desacuerdo : min - a

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo : a+1 - b

De acuerdo : b+1 - máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Desacuerdo	14 - 39
Ni desacuerdo/ ni de acuerdo	40 - 51
De acuerdo	52 - 60

Dimensión: Administrativa

Valores de la escala de estatinos:

$X = \text{Media}$  : 19,1

$S = \text{Desviación estándar}$  : 3,4

$\text{Min} = \text{mínimo}$  : 5

$\text{Máx} = \text{máximo}$  : 25

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 19,1 - 0,75 (3,4) = 17$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 19,1 + 0,75 (3,4) = 22$

Se observa:

Desacuerdo :  $\text{min} - a$

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo :  $a+1 - b$

De acuerdo :  $b+1 - \text{máx}$

Baremo:

Preferencia Intervalo

Desacuerdo 5 - 17

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo 18 - 22

De acuerdo 23 - 25

Dimensión: Organizativa

Valores de la escala de estatinos:

X = Media : 10,7

S = Desviación estándar : 2,7

Min = mínimo : 4

Máx = máximo : 15

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 10,7 - 0,75 (2,7) = 9$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 10,7 + 0,75 (2,7) = 13$

Se observa:

Desacuerdo : min - a

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo : a+1 - b

De acuerdo : b+1 - máx

Baremo:

Preferencia Intervalo

Desacuerdo 4 - 9

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo 10 - 13

De acuerdo 14 - 15

Dimensión: Pedagógica

Valores de la escala de estatinos:

X = Media : 7,6

S = Desviación estándar : 1,9

Min = mínimo : 2

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 7,6 - 0,75 (1,9) = 6$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 7,6 + 0,75 (1,9) = 9$

Se observa:

Desacuerdo : min - a

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo : a+1 - b

De acuerdo : b+1 - máx

Baremo:

Preferencia Intervalo

Desacuerdo 2 - 6

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo 7 - 9

De acuerdo 10 a más

Dimensión: Comunitaria

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 7,7

S = Desviación estándar : 1,5

Min = mínimo : 2

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 7,7 - 0,75 (1,5) = 7$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 7,7 + 0,75 (1,5) = 9$

Se observa:

Desacuerdo : min - a

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo : a+1 - b

De acuerdo : b+1 - máx

Baremo:

Preferencia Intervalo

Desacuerdo 2 - 7

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo 8 - 9

De acuerdo 10 a más

Variable: Calidad de la Formación

Valores de la escala de estatinos:

X = Media : 31,9

S = Desviación estándar : 4,9

Min = mínimo : 10

Máx = máximo : 40

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 31,9 - 0,75 (4,9) = 28$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 31,9 + 0,75 (4,9) = 36$

Se observa:

Desacuerdo : min - a

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo : a+1 - b

De acuerdo : b+1 - máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
-------------	-----------

Desacuerdo	10 - 28
------------	---------

Ni desacuerdo/ ni de acuerdo	29 - 36
------------------------------	---------

De acuerdo	37 - 40
------------	---------



GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN EN LA ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, SEDE PUENTE PIEDRA – 2018.							
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.	POBLACION Y MUESTRA	METODOLOGÍA		
¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?	Establecer de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.	La gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.	Primera variable GESTIÓN EDUCATIVA	<b>Población:</b> Estuvo conformada por 824 (docentes y personal del Área de Asuntos Académicos y de Investigación)	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					
¿De qué manera la dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?	Establecer de qué manera la dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018	La dimensión administrativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018					
¿De qué manera la dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?	Establecer de qué manera la dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.	La dimensión organizativa de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.	Segunda variable CALIDAD DE LA FORMACIÓN			<b>Muestra</b> Estuvo conformada por 199 (dividido de forma estratificada por 24 efectivos PNP y 175 docentes)	<b>DISEÑO:</b> No experimental correlacional
¿De qué manera la dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?	Establecer de qué manera la dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.	La dimensión pedagógica de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018.					
¿De qué manera la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018?	Establecer de qué manera la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018	La dimensión comunitaria de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con la calidad de la formación en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Sede Puente Piedra – 2018					
					<b>TÍPICO:</b> Básica		
					<b>DISEÑO:</b> No experimental correlacional		
					<b>TÉCNICA</b> Encuesta		
					<b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario		

---

**Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ**  
**ASESOR**

---

**Dr. MELCHOR EPIFANIO ESCUDERO ESCUDERO**  
**PRESIDENTE**

---

**M(a). JUANA MARÍA ANSELMO ARRUNÁTEGUI**  
**SECRETARIO**

---

**M(a). ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL**  
**VOCAL**

