



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN
PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, REQUE – CHICLAYO,
2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:
Bach. Tarrillo Diaz Iris Morayma**

**Asesor:
Mg. Bocanegra García Miguel Angel**

**Línea de investigación:
Gestión y Competitividad**

**Pimentel – Perú
2018**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN
PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, REQUE – CHICLAYO,
2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Tarrillo Díaz Iris Morayma

**Pimentel – Perú
2018**

**PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ,
REQUE – CHICLAYO, 2017**

Aprobación del Informe de Investigación

Mg. Bocanegra García Miguel Ángel Reynerio
Asesor

Tarrillo Díaz Iris Morayma
Alumno

Dr. Hugo Redib Espinoza Rodríguez
Presidente del jurado de tesis

MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Secretario del jurado de tesis

Mg. Erika Julissa Susuy Chambergó
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

Dedico la presente a mi familia que han sido parte esencial para la realización de la presente, quienes siempre me brindaron su apoyo absoluto y creyeron en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro asesor Mg. Miguel Ángel Reynerio Bocanegra García por su apoyo y dedicación personal en la ejecución del presente trabajo.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Formación profesional.....	21
1.3.1.1 Finalidad de la formación profesional.....	21
1.3.1.2 Niveles de la formación profesional.....	21
1.3.1.3 Objetivos de la formación profesional	22
1.3.1.4 Funciones de la formación profesional	22
1.3.1.5 Importancia de la formación para el desarrollo profesional y laboral	22
1.3.1.6 Transformaciones recientes en la formación profesional	23
1.3.1.7 Formación profesional y las tecnicaturas de nivel medio.....	23
1.3.1.8 Formación profesional y formación superior no universitaria	24
1.3.1.9 Dimensiones de formación profesional	24
1.3.2 Gestión institucional.....	25
1.3.2.1. Principios que orientan la gestión institucional	25
1.3.2.2 Características de la gestión educativa	25
1.3.2.3. Proceso de gestión institucional y pedagógica.....	26
1.3.2.4. Gestión Institucional centrada en la escuela.....	26
1.3.2.5 Gestión institucional y calidad de los servicios educativos.....	27
1.3.2.6 Dimensiones de gestión institucional	27
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación e importancia del estudio	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
Tipo de investigación.....	33
2.2. Población y Muestra	34
2.3. Variables, operacionalización	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos.....	42

2.7. Criterios de rigor científico	42
3.1. Resultados de tablas y figuras.....	44
3.2 Discusión de resultados	59
3.3. Aporte científico	61
3.3.2 Reseña histórica de la institución	62
3.3.3 Valores de la institución	62
3.3.4. Estructura organizativa	63
3.3.5. Objetivo general de la propuesta.....	63
4.1. Conclusiones.....	76
4.2. Recomendaciones	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Población de administrativos y estudiantes</i>	34
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable independiente</i>	37
Tabla 3	<i>Operacionalización de la variable dependiente</i>	38
Tabla 3	<i>Dimensión de formación académica</i>	44
Tabla 4	<i>Dimensión de formación laboral</i>	46
Tabla 5	<i>Dimensión de formación investigativa</i>	47
Tabla 6	<i>Dimensión de formación social</i>	48
Tabla 7	<i>Dimensión de formación laboral</i>	49
	<i>Estado actual de la formación profesional de la escuela</i>	
Tabla 8	<i>técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.T</i>	50
	<i>Estado actual de formación profesional de la escuela</i>	
Tabla 9	<i>técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</i>	51
Tabla 10	<i>Dimensión personas</i>	52
Tabla 11	<i>Dimensión procesos</i>	53
Tabla 12	<i>Dimensión estructura organizacional</i>	54
Tabla 13	<i>Dimensión información</i>	55
Tabla 14	<i>Dimensión tecnología</i>	56
	<i>Estado actual de la gestión institucional de la escuela</i>	
Tabla 15	<i>técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017 por dimensión</i>	57
	<i>Estado actual de la gestión institucional de la escuela</i>	
Tabla 16	<i>técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</i>	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Dimensión de formación académica</i>	45
Figura 2	<i>Dimensión de formación laboral</i>	46
Figura 3	<i>Dimensión de formación investigativa</i>	47
Figura 4	<i>Dimensión de formación social</i>	48
Figura 5	<i>Dimensión de formación laboral</i>	49
Figura 6	<i>Estado actual de la formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.Tabla 17</i>	50
Figura 7	<i>Estado actual de formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</i>	51
Figura 8	<i>Dimensión personas</i>	52
Figura 9	<i>Dimensión procesos</i>	53
Figura 10	<i>Dimensión estructura organizacional</i>	54
Figura 11	<i>Dimensión información</i>	55
Figura 12	<i>Dimensión tecnología</i>	56
Figura 13	<i>Estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017 por dimensión</i>	57
Figura 14	<i>Estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</i>	58
Figura 15	Aplicación del instrumento	112
Figura 16	Investigador aplicando el instrumento	112

RESUMEN

La presente investigación titulada: propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Técnica de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017. Cuyo objetivo fue general elaborar una propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017. El diseño de investigación estuvo definido como no experimental transversal con una población total de 79 administrativos y 455 estudiantes se utilizaron una muestra de 79 administrativos y 209 estudiantes establecidos según fórmula. Obteniendo como resultado que las dimensiones de la formación profesional más preocupantes son la dimensión de formación disciplinaria, académica, investigativa y social que presenta más del 50% entre los indicadores regular mínimo y deficientes sin embargo la dimensión de formación laboral se encuentra en nivel regular y aceptable y La formación profesional según el presente estudio se encuentra en 4.78% deficiente, 71.77% mínima y 21.53% regular solo el 1.44% y el 0.48% son aceptable y óptimo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo. Concluyendo que la gestión institucional según el presente estudio se encuentra en 10.13% mínima, 49.37% regular y un 29.11% aceptable y la formación profesional según el presente estudio se encuentra en 4.78% deficiente, 71.77% mínima y 21.53% regular. Por este motivo, se recomienda Se recomienda aplicar la propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo, 2017.

Palabras claves: gestión institucional, formación profesional, estudiantes, EESTP-PNP.

ABSTRACT

The present research titled: proposal of improvements in the institutional management for the professional training of the students of the Technical School of NCOs of the National Police of Peru, Reque - Chiclayo, 2017. Its objective was general to elaborate a proposal of improvements in the management Institutional framework for the vocational training of students of the technical school of non - commissioned officers of the Peruvian National Police, Reque - Chiclayo, 2017. The research design was defined as non - experimental transversal with a total population of 79 administrative staff and 455 students were used a Sample of 79 administrative and 209 students established according to formula. As a result, the most important dimensions of vocational training are the disciplinary, academic, investigative and social training dimension that presents more than 50% of the minimum and poor regular indicators. However, the vocational training dimension is at a regular level and Acceptable and Professional training according to the present study is 4.78% deficient, 71.77% minimum and 21.53% regular only 1.44% and 0.48% are acceptable and optimal in the School of Professional Technical Education PNP Reque-Chiclayo. Concluding that the institutional management according to the present study is at 10.13% minimum, 49.37% regular and 29.11% acceptable and the professional training according to the present study is at 4.78% deficient, 71.77% minimum and 21.53% regular. For this reason, it is recommended to implement the proposal for improvements in institutional management for the vocational training of EESTP-PNP students, Reque - Chiclayo, 2017.

Keywords: institutional management, vocational training, students, EESTP-PNP.

**CAPÍTULO I:
INTRODUCCIÓN**

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Se presenta la realidad problemática del problema elegido sobre el cual se desarrollará la propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

A nivel internacional

Pastrana (2014) decreta que en la educación los antecedentes históricos, hoy en día nos posibilitan reflexionar con respecto a la interrogante ¿para qué educar?, obtuvimos como respuestas que es importante para el desarrollo humano, educar para la sociedad, para el desarrollo económico, la inserción laboral y otras que se encuentren relacionadas. La finalidad de la Educación Policial es identificar las características de la preparación académica y del proceso de formación en la Policía, obtenido de los relatos de los propios protagonistas. Así mismo es de suma importancia tener bien definido los términos de conocimiento y educación ya que se encuentran relacionados y los que permitirán el desarrollo humano. Finalmente se han establecido elementos que conforman la preparación policial y la educación, la formación policial que recibieron y el análisis en la vivencia de los elementos policiales al momento de prestar servicio, acercándonos con la finalidad de mejorar el servicio de la comunidad y las opciones formativas de los Policías.

A nivel nacional

Bazan (2015) demuestra que la situación de las Escuelas de Suboficiales a nivel nacional es deplorable para todo efectivo PNP la administración educativa en los Centro de formación de la PNP, el evaluar el sistema de admisión y selección hasta el día de hoy no ha dado. Bernaola (2014), sostiene que los resultados favorables, se han suscitado por los distintos cambios de ministros del Interior y Directos Generales de la PNP

A nivel local

Atop (2016), expone que El Instituto de Defensa Legal (IDL), elaboró un estudio en la Escuela de Oficiales, donde se da a conocer que existe una deficiencia grave al momento de formar al profesional Policial del Perú, en la escuela de la ciudad de Chiclayo existe una

deficiencia ya que existe un enfoque formativo tradicional y por la escasez de docentes capacitados a la vez el alejamiento de la comunidad es originada por la burocracia administrativa, podemos apreciar que la escuela presenta una deficiente infraestructura y en la que los estudiantes se tiene que adecuar, los escasos recursos tecnológicos, el racionamiento de agua potable y la politización y la discriminación, produciendo la desconfianza de la población hacia la PNP.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Beltran y Yacelga (2015), en su tesis titulada *Análisis del perfil de los servidores policiales instructores de la Escuela de Formación de Policías Cbos. José Lizandro Herrera Calderón y su incidencia en la formación de los policías del Ecuador*. El estudio tuvo como objetivo general analizar los perfiles de los servidores policiales en una institución castrense. Entre las principales conclusiones del estudio se demuestra que luego del análisis a los instructores de la escuela de Formación de Policías “Cbos. José Lizandro Herrera Calderón - Fumisa”, su nivel de preparación es Regular, puesto que únicamente el 27% de los instructores tienen algún tipo de estudios superiores (tecnatura, Licenciatura, Ingeniería, etc.), y el 73% no posee ningún estudio, esto sumado a la poca experiencia como instructores en las escuelas de formación policial, han permitido que en el primer 65 semestre del año lectivo se obtenga como resultado un total de 521 infracciones disciplinarias leves, y de 318 faltas disciplinarias graves, así mismo de 02 aspirantes dados de bajo por sentencia resolutoria de un tribunal de disciplina con la sanción administrativa de baja o destitución de la Policía Nacional.

Rojas y Gonzales (2015), en su tesis titulada *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. El presente estudio tuvo como objetivo elaborar estrategias de gestión educativa para mejorar la convivencia en una institución educativa. El estudio fue cuantitativo, descriptivo. Se utilizaron cuestionarios para la recolección de datos, el estudio permite llegar a las siguientes conclusiones al interior de las escuelas sí es posible transformar los niveles de convivencia, con un trabajo articulado y promover las actividades artísticas y la participación en eventos culturales, permite re-significar el proyecto de vida de los

participantes, en pro de la formación de líderes como gestores de transformación individual, familiar y de su entorno barrial. Es importante lograr proyectos partiendo de un diagnóstico centrado en un ejercicio de cartografía social, debido a que muestra niveles de vulnerabilidad e incidencia de las condiciones de vida familiar. Este tipo de proyecto suple la escasa oferta educativa, frente a la demanda. Es una alternativa de formación para la productividad y atiende procesos formativos en quienes no acceden a la formación universitaria. Ello permite tener una infancia y una juventud, con mucho tiempo libre, lleno de posibilidades.

Para Pastrana (2014), en su tesis titulada *Educación Policial: Academia en serio o Sofís, a de Distracción*; cuyo objetivo fue “identificar los rasgos característicos del proceso de formación y preparación académica en la Policía, teniendo en cuenta el contexto social visualizado en los relatos de los protagonistas” (Pastrana, 2014, p.9). Los elementos que conforman el aprendizaje y la enseñanza policial, la formación académica profesional que recibieron, el análisis de las circunstancias en que viven los policías que se encuentran en servicio, realizan un acercamiento a las historias de cada miembro de la policía con la finalidad de conocer las distintas opciones de formación de cada uno de ellos, con la finalidad de brindar un servicio mejor a la población. Se concluyó que el presente tema tiene una estrecha relación con la reestructuración de la enseñanza policial ya que se encuentra enfocados en tres aspectos trascendentales como de no egresar a los estudiantes que se encuentran en plena formación a realizar labores de vigilancia, el segundo implementar la enseñanza a todos los estudiantes para el manejo de diferentes idiomas y el tercero implementar nuevas tecnologías en la enseñanza.

Castillo (2014), en su tesis titulada *Eficiencia del financiamiento para la capacitación y formación profesional en Ecuador: Caso Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional*. El presente trabajo centró su investigación en el otorgamiento de financiamiento a la formación y capacitación profesional. La formación y capacitación profesional, constituye un proceso continuo de aprendizaje y enseñanza, que tiene como fin mejorar el desempeño en las labores de los beneficiarios, que son principalmente empleados que contribuyen con el 0.5% de los aportes al IESS a la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC). El análisis busca establecer si los recursos destinados a la capacitación, mejoran las aptitudes, habilidades y

competencias de los beneficiarios, es decir, se evalúa la eficiencia del financiamiento que otorga la SETEC a estas actividades, en especial la incidencia que este financiamiento tiene en el mercado real y laboral del país. Debido a que se puede considerar a la capacitación y formación profesional como un servicio comercializable y de un alto impacto social, es prudente que exista una intervención oportuna por parte del Estado. Por lo tanto, se señala la pertinencia de que la SETEC actúe como ente rector de la capacitación, puesto que al ser el organismo que otorga financiamiento a la capacitación en base a las solicitudes que realizan los empleadores y demás grupos beneficiarios, debe controlar que los procesos de capacitación se cumplan de acuerdo a los estatutos establecidos por este organismo de control.

A nivel nacional

Castillo (2016), en su tesis titulada *La educación policial: Los problemas en la selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la PNP*. El objetivo de la presente investigación es conocer y comprender la manera cómo se desarrolla el proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP y los problemas que se presentan en este proceso. Para ello se ha planteado como pregunta principal de investigación la siguiente: ¿Cómo se desarrolla el proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP y que problemas se presentan en éste? El tema de la selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú constituye un problema público de actual vigencia, porque es un factor determinante en la calidad de la formación profesional que se brinda a los futuros Oficiales de Policía. La selección de docentes en la EO PNP, actualmente se realiza bajo criterios coyunturales, no técnicos ni normativos, trayendo consigo una mala selección, lo cual se evidencia en una serie de deficiencias que se observan en el desempeño profesional de muchos Oficiales policías. Pero lo más grave es que esta situación es un factor que contribuye al preocupante incremento del accionar delictivo y a la inseguridad ciudadana, que ha alcanzado niveles sumamente preocupantes en los últimos años y afecta a grandes sectores de la población. El estudio del proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional se reviste de suma importancia, porque permitirá conocer y comprender la forma cómo se implementa y se desarrolla este proceso; también permitirá describir sus características y sus deficiencias.

Granda y Ruesta (2016), en su tesis titulada *Calidad de enseñanza en la formación de los cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en función la especialidad y años de estudio*. La investigación tuvo como objetivo establecer las diferencias en la calidad de la 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. El tipo de investigación fue descriptiva comparativa. El instrumento utilizado en la investigación fue la Escala de Calidad del Servicio en la enseñanza Universitaria de Joan Lluís Capelleras y José María Veciana y Universidad Autónoma de Barcelona, que fue adaptado y aplicado a la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. Se trabajó con una población de 856 cadetes y una muestra de 266 cadetes de ambos sexos, teniendo como características que la muestra es adecuada y representativa, asimismo el muestreo utilizado fue probabilístico. Los resultados de la investigación concluyeron que existen diferencias significativas en la calidad de la enseñanza en la formación de los cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en función al año de estudios, más no en función de la especialidad.

Ramos (2016), en su tesis titulada *Formación académica y capacitación fundamentales para el desempeño eficiente de los comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarias. El caso del Rímac en el año 2014*. El objetivo general del estudio fue describir las características de los programas académicos de formación y capacitación que reciben los Oficiales Policiales para el gerenciamiento de las comisarias. Caso distrito del Rímac. El estudio llega a las siguientes conclusiones, sobre la formación académica de los Oficiales de la Policía Nacional, se dictan asignaturas de carácter general en materias relacionadas a la seguridad ciudadana, Orden público, leyes y reglamentos, referentes al mantenimiento del orden interno y el cumplimiento de las leyes por parte de la ciudadanía. Sin embargo, no se desarrollan directamente temas relacionados al desempeño de un Oficial como Comisario. 2. En la formación académica se llevan talleres de práctica de natación, tiro, orden cerrado, artes marciales y baile, pero no de relacionarse con las autoridades civiles, militares y eclesiásticas, en el del trato con los ciudadanos cuando concurren a una comisaría, por lo tanto no llevan talleres específicos en cuanto al desempeño de un comisario. 3. Los oficiales de la Policía Nacional del Perú tienen una formación académica de cinco años, que comprende cuatro (04) semestres de formación

general y seis semestres de especialización en la cual no se considera especialización al desempeño de un comisario.

Para Garay (2015) en su tesis titulada *Problemas de implementación de la política educativa que afectan la Capacitación y Especialización en la Escuela de Investigación Criminal de la PNP* Cuyo objetivo fue “identificar y describir los problemas de implementación de la política educativa que afectan la capacitación y especialización en investigación criminal, en la Escuela de Investigación Criminal de la Policía nacional” (Garay, 2015, p.6). La escuela de la Policía Nacional del Perú se encuentra conformada con ocho especialidades entre ellas la investigación criminal donde se programan cursos de especialización y capacitación con el fin de perfeccionar al personal policial en esta especialidad de investigación criminal, ya que hoy en día el nivel de delincuencia ha aumentado considerablemente, siendo la acción de justicia ineficiente por distintos factores, siendo uno de ellos la investigación especializada a nivel policial.

Bernaola (2014) en su investigación titulada *Gestión por Competencias en los Sistemas Formativos Policiales y su Influencia en la Calidad del Servicio*. La Gestión por competencias que fue denominado por el modelo de gestión administrativa es el que se viene aplicando para el logro del fortalecimiento en las instituciones y que se solicita exitosamente por los países asiáticos ya que impulsa el desarrollo de los sistemas formativos educacionales, a partir de la etapa escolar consiguiendo una base laboral correctamente formada, educada, trabajada y ordenada políticamente. Finalmente se concluye que la gestión educativa en los centros formativos de la Policía, las evaluaciones a los sistemas, hasta el día de hoy no se ha conseguido resultados esperados por los constantes cambios.

A nivel local

Burga (2017), en su tesis titulada *Modelo de Gestión en la formación integral para la adaptación del estudiante a la universidad Señor de Sipán que se sustente en un sistema de procedimientos*. La investigación tuvo como objetivo la elaboración de un modelo de Gestión en la formación integral para la adaptación del estudiante a la Universidad Señor de Sipán, que se concreta en un sistema de procedimiento. El modelo tiene en cuenta la relación dialéctica entre la formación académica-vocacional-tecnológica actitudinal y la

sistematización, teniendo como su eje central y propósito la sistematización de la gestión contextualizada adaptativa en la formación pertinente del ingresante. Por lo que, el aporte teórico es el modelo de la gestión de formación integral para la adaptación del estudiante a la universidad Señor de Sipán y el aporte práctico se concreta en un sistema de procedimientos para ese proceso formativo. La investigación asume métodos teóricos, empíricos y estadísticos, que fueron corroborados a través de la aplicación de instrumentos y su correspondiente validación por expertos y especialistas del tema. La investigación concluye que Las investigaciones realizadas sobre el proceso de formación integral de los estudiantes a la universidad, no profundizan en la importancia de significar la sistematización interactiva en la gestión de este proceso en el contexto dado, para la formación holística del ingresante, teniendo en cuenta las necesidades formativas del estudiante y las influencias educativas, lo que implica limitaciones en la pertinencia formativa del profesional. - Se requiere de una construcción teórica y práctica de la gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios, desde donde se potencie la relación entre la formación académica-vocacional-tecnológica-actitudinal y la sistematización de los contenidos para la formación de una cultura contextualizada adaptativa en la formación pertinente del ingresante, que contribuya a la pertinencia formativa del profesional.

Arrascue y Segura (2016), en su tesis titulada *Gestión de Calidad y su influencia en la satisfacción del cliente en la clínica de Fertilidad del Norte Clinifer*. La presente tesis tiene como objetivo general determinar la influencia que existe entre calidad de servicio y la satisfacción del cliente en la clínica de fertilidad del norte "CLINIFER". Para ello, se realizó una investigación cuyo diseño fue no experimental cuantitativa descriptiva correlacional, cuya población y muestra es de 9 trabajadores y población y muestra finita de 32 clientes, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de investigación, un cuestionario estructurado de 26 preguntas con opción única y de calificación que miden los indicadores y las variables tanto independiente como dependiente, validado por especialistas. Luego de realizado el estudio, se comprobó la hipótesis planteada que determinó que la gestión de calidad influye de manera significativa en la satisfacción del cliente en la clínica de Fertilidad del Norte, CLINIFER - Chiclayo.

Castañeda y Vásquez (2016), en su tesis titulada *La Gestión Administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo.* La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción de los estudiantes de una universidad Nacional en el Perú. La tesis se configuro como un estudio descriptivo, correlacional. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, uno aplicado a los trabajadores de la institución y el otro aplicado a los estudiantes de la institución. Entre los principales resultados se encuentra que existe una correlación directa y positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción de los estudiantes. Entre las conclusiones se encuentra que el nivel de satisfacción es bajo debido a una relación significativa con la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.

Bances (2014) en su tesis titulada *Modelo de planificación prospectiva en el área de gestión institucional de la UGEL Chiclayo en el marco de presupuesto por resultado.* El presente proyecto se elaboró teniendo en consideración que en la institución existe problemas de eficacia y de calidad con respecto al gasto público, ya que los trabajadores no han logrado desarrollar una adecuada planificación en el presupuesto o también por que las tendencias históricas no se han logrado revertir ya sea por la falta de implementación de programas públicos, o el incorrecto desempeño de políticas. En la presente investigación el problema de investigación está centrada en la determinación de las deficiencias que presenta esta área para el desarrollo presupuestal y el efecto al aplicar el modelo de planificación en el departamento de gestión institucional de la UGEL Chiclayo. La investigación fue tipo Descriptivo – Explicativo.

Díaz y Delgado (2014), en su tesis titulada *Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio formación.* El objetivo principal de esta investigación fue Diseñar un modelo de competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de Chiclayo para mejorar los procesos de gestión de acuerdo a las exigencias actuales de la Educación, 9 para lo cual se hizo un profundo estudio diagnóstico en 19 instituciones educativas de la ciudad de Chiclayo. El tipo de estudio es descriptivo propositivo, con una muestra de estudio de 262 profesionales entre directivos y profesores

de Educación Básica, que pertenecen a las instituciones educativas más representativas por el número de estudiantes que tienen como población estudiantil. Se utilizó el método de la encuesta para aplicar un cuestionario validado estadísticamente, cuyos resultados nos han permitido identificar las competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas. Se propone un modelo teórico sobre estas competencias y la operacionalización de las mismas a través de su descripción y de la formulación de los criterios de desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Formación profesional

Instituto Nacional de Educación Tecnológica INET (2001), decreta que la formación profesional se encuentra formada por el total de aprendizajes ordenados sistematizados que tienen como fin la formación laboral y social. Asimismo, se compone por instituciones, públicas y/o privadas, que mejoran su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente.

INET (2001) la formación profesional se compone por un proceso de enseñanza aprendizaje permanente y continuo unidos por acciones técnico-pedagógicas consignadas a facilitar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación.

1.3.1.1 Finalidad de la formación profesional

Comunidad de Madrid (2016), sostiene que la principal finalidad es preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional. Así pues, estas enseñanzas tienen por objeto conseguir que los alumnos adquieran las capacidades que les permitan, entre otros logros. El proceso de desarrollo de las competencias en general corresponde a la cualificación del objeto de los estudios realizados, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos.

1.3.1.2 Niveles de la formación profesional

Educaweb (2016), indica que los niveles de formación profesional son aquellos estudios que permiten tener un grado, trabajando el conjunto de habilidades científicas y conocimientos técnicos a través de las materias cursadas, por otro lado, la Formación

Profesional Específica se realizó con el conjunto de conocimientos y habilidades relativos a una profesión y adquiridos en los ciclos formativos.

Educaweb (2016) indica que la Formación Profesional Continua incluye acciones de formación dirigidas a la población que tiene una profesión

1.3.1.3 Objetivos de la formación profesional

El INET (2001), indica que los objetivos de formación profesional son:

Ampliar la formación básica de fundamentos tecnológicos, humanísticos y científicos de las personas a partir de los saberes en campos ocupacionales específicos, con la finalidad de una formación de calidad.

Contribuir a integrar maneras de capacitación focalizadas o específicas.

Constituir mecanismos de concertación social destinados a definir las competencias requeridas por la sociedad y el mundo del trabajo.

1.3.1.4 Funciones de la formación profesional

El INET (2001) postula que la Formación Profesional tiene por funciones:

Consolidar la formación del trabajador como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua.

Garantizar la promoción social y la elevación del nivel de calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario.

Promover la adquisición y el dominio de competencias básicas, fundamentales y profesionales específicas requeridas por un área ocupacional dada.

1.3.1.5 Importancia de la formación para el desarrollo profesional y laboral

La formación es crucial en el desarrollo personal y profesional de cualquier persona, por el impacto que genera a distintos niveles:

López (2016), argumenta que la formación profesional mejora las condiciones de trabajo. La ampliación de las capacidades técnicas y habilidades sociales a través de acciones formativas nos posicionan en una situación de partida privilegiada para acceder al mercado de trabajo, para promocionar dentro de la compañía o para conseguir un empleo más satisfactorio en otra empresa.

López (2016), indica que la formación profesional potencia la confianza y autoestima en nuestras relaciones personales. La formación nos aporta conocimientos, pero también habilidades sociales (como proactividad, empatía, compromiso, autocrítica, tolerancia...), capacitándonos para interactuar con nuestro entorno con una actitud más positiva

1.3.1.6 Transformaciones recientes en la formación profesional

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1996), expone que diversas instituciones de formación, escuelas técnicas y programas de capacitación organizados en torno a proyectos de ministerios de Trabajo, por citar algunos casos, han aceptado el desafío de su transformación institucional.

OIT (1996) indica que en la redefinición del ajuste organizacional parece encontrarse una de las claves para el alcance de una posición ventajosa. Proceso que abarca funciones, objetivos y alcances, la inserción en el mundo productivo y una atención alerta a las demandas de los mercados de trabajo.

1.3.1.7 Formación profesional y las tecnicaturas de nivel medio

INET (2001) afirma que las tecnicaturas de nivel medio forman una opción formativa que dispone a los estudiantes en el dominio de las competencias tecnológicas y profesionales. Una determinada formación técnico profesional de base- tendrán como finalidad complementar, actualizar o ampliar las competencias adquiridas en esta formación.

1.3.1.8 Formación profesional y formación superior no universitaria

INET (2001) expresa que la formación profesional puede ser diseñada como módulos de contextualización sectorial o regional, complemento, actualización o ampliación de los saberes técnicos y profesionales que supone una formación técnico-profesional superior no universitaria. En este caso, “las ofertas tendrán como base de su diseño las competencias que desarrolla la formación de fundamento científico-tecnológica y profesional brindadas por estos niveles terciarios o cuaternarios.

1.3.1.9 Dimensiones de formación profesional

Rodríguez y Moráguez (2011), sostienen que las dimensiones de la formación profesional son las siguientes:

Formación académica. – Es la totalidad de los conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible.

Formación laboral. - Logros de los objetivos en la formación laboral de los estudiantes. Son indicadores para la formación laboral como centro del trabajo educativo de eficiencia interna, en el cual se considere a un técnico medio o a un obrero calificado que manifieste, en su quehacer laboral y personal, adecuados rasgos de sensibilidad ante la cultura en sus distintas manifestaciones, relacionando el conocimiento en las dimensiones formativa, investigativa, laboral y social.

Formación investigativa. – Son indicadores para la formación científico-técnico de eficiencia interna, incluye actualización científico-técnica en lo teórico-práctico, la rentabilidad en el proceso productivo, ahorro de materiales y de los recursos que emplea, adaptabilidad al cambio tecnológico que opera en la entidad productiva, eficiencia y rentabilidad en la labor profesional que realice, (haciendo más con menos), aporte de alternativas que le permitan elevar la eficiencia económica en el proceso de producción en la entidad productiva, nivel de actualización cultural de nuestros egresados.

Formación Social. - Logros de los objetivos de formación social de los estudiantes. Son indicadores para la formación social de la eficiencia interna, incluye criterio de los profesores, organizaciones políticas y sindicales de las entidades productivas y los propios estudiantes, acerca del nivel de preparación técnica, actualización tecnológica y grado de comportamiento social que tienen los estudiantes de las escuelas politécnicas industriales.

Formación disciplinaria. - Las estrategias preventivas y correctivas de disciplina, para garantizar una óptima convivencia escolar, con el objetivo de que cada estudiante sea capaz de asumir reflexivamente las consecuencias de incumplir los principios establecidos para el bien común.

1.3.2 Gestión institucional

Según Carriego (2007) en su publicación “Gestión Institucional” (p.1). Aunque muchos ya nos hemos acostumbrado a las expresiones *gestión institucional* o *gestión escolar*, es necesario tener en cuenta que su aparición en los ámbitos educativos y en la bibliografía pedagógica es reciente.

1.3.2.1. Principios que orientan la gestión institucional

Lujambo (2010), argumenta que la nueva gestión que se ha propuesto para las escuelas y, por ende, para la gestión supervisora tiene su base en los principios del modelo democrático. Las tendencias internacionales y los marcos de la política educativa que se han implementado desde los años 90 ponen énfasis en la conformación de sociedades cada vez más democráticas.

Lujambo (2010), manifiesta que, por ello, la propuesta del modelo para la gestión supervisora retoma los principios clave y las relaciones de los actores educativos. Los principios son autonomía para la toma de decisiones, corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas.

1.3.2.2 Características de la gestión educativa

Lujambo (2010) indica que, en el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y de servicios, entre otras, de carácter nacional e internacional, han tenido la

necesidad de revisar sus propósitos y su misión en la sociedad; igual que sus formas de organización y su funcionamiento, con el propósito de reducir la incertidumbre del entorno. La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía con la escuela.

1.3.2.3. Proceso de gestión institucional y pedagógica

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa IDEICE (2009) indica que el proceso de gestión institucional y pedagógica persigue monitorear y coordinar evaluaciones e investigaciones para dar seguimiento y generar datos e informaciones que sirvan de referencia para la retroalimentación e impulso de la mejora continua y la “calidad de los procesos y resultados de las acciones en los ámbitos administrativos y pedagógicos impulsadas por los líderes educativos del Ministerio de Educación de la República Dominicana con sus órganos de participación y de gestión”

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa IDEICE (2009) expresa que la evaluación recoge evidencias para proporcionar valoraciones sobre el nivel alcanzado en el cumplimiento de los propósitos, con miras a propiciar procesos de mejora y desarrollo, y “la Investigación permite comprender y explicar factores definibles de los procesos de gestión educativa para impulsar el compromiso con la calidad. La evaluación de los procesos de gestión deberá ser de naturaleza diversa: hetero evaluación, evaluación interna y externa.

1.3.2.4. Gestión Institucional centrada en la escuela

Lujambo (2010) argumenta que la escuela es una organización social, de carácter cultural, donde los sujetos desarrollan, construyen y movilizan saberes. “Es un lugar donde sus integrantes participan de un modo especial en las interacciones y en las relaciones que se establecen en su interior, ya que está conformada por personas y por los roles que cada una desempeña.

Lujambo (2010) explica que cuando hablamos de una entidad compleja, por el lugar social que ocupa, por su estructura organizativa, por las formas de relación entre sus diversos miembros, por su funcionamiento formal, por la cultura interna que la caracteriza,

por sus costumbres, por su código moral, por sus tradiciones y ceremonias y por la manera en que es administrada desde el interior y desde el sistema, para el suministro de recursos, para la resolución de conflictos laborales y sociales, y para la rendición de cuentas. “Tiene una personalidad distinta, según el contexto donde se ubique

1.3.2.5 Gestión institucional y calidad de los servicios educativos

Lujambo (2010) expresa que mejorar la calidad de los servicios educativos implica reflexionar acerca de ¿qué significa calidad, en el campo de la educación?, ¿contar con tecnología de punta, materiales didácticos digitales, profesores con alto nivel académico, infraestructura y equipamiento moderno? La calidad de la educación “se ha incorporado al lenguaje de diferentes actores sociales, políticos, económicos, de la investigación, entre otros. Ser más eficiente en el desempeño de las tareas para la vida y el trabajo pueden ser parte de las posibles respuestas. La calidad educativa “se entiende como aquella que implica las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna y externa, impacto, eficiencia y equidad.⁵⁶ Asimismo, un sistema educativo se considera de buena calidad, si cumple con los siguientes criterios.

1.3.2.6 Dimensiones de gestión institucional

Piña y Fernández (2015), manifiesta que las dimensiones de la gestión institucional son las siguientes:

Las personas. – las necesidades cambian cuando se desarrolla la sociedad. Los trabajadores necesitan reconocimiento de parte de la organización porque no solo son empleadores que buscan satisfacer necesidades fisiológicas y familiares. Esperan sentirse realizados y considerados.

Las personas son el factor crítico de la gestión institucional, debido a que son los agentes que dinamizan el proceso de gestión. Las personas deben tener ciertas características necesarias para gestionar adecuadamente la gestión de una institución. Las características necesarias van a estar relacionadas con las competencias laborales que exhiban las personas para gestionar adecuadamente. Las competencias necesarias son: liderazgo, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, orientación a resultados y orientación al cliente.

Los procesos. – La Gestión por Proceso es la base para la modernización donde podemos observar la relación causa-efecto. La gestión institucional necesita de procesos que permitan un flujo de actividades necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. Los procesos de una adecuada gestión deben caracterizarse por ser ágiles en cuanto a tramites administrativos y cortos en cuanto a tiempo, además los procesos deben buscar la máxima satisfacción de los clientes. Los principales procesos de una gestión institucional deben enfocarse en los procesos administrativos y los procesos académicos.

Estructura organizacional. – el organigrama representa la estructura de una empresa, forma en que los órganos y cargos están distribuidos en niveles (grados). La estructura de la organización debe orientarse a garantizar que los departamentos y áreas de la organización, se encuentren delimitadas en cuanto procedimientos, políticas y objetivos. Además, la estructura organizacional debe garantizar los canales de comunicación adecuados que permitan la retroalimentación de información y toma de decisiones. Finalmente, la estructura organizacional debe establecer las líneas de autoridad y responsabilidad de las áreas de la empresa.

La información. – la información es una pieza fundamental que permite subsistir y desarrollarse como empresa. Asimismo, sin ella no podrá comunicarse, ignorando lo que le interesa de su ambiente. La gestión institucional dentro de sus dimensiones debe orientarse a garantizar que la información que se transmite en los canales de comunicación debe ser veraz, exacta y fiables. Además, debe responder al principio de oportunidad, el cual quiere decir que la información debe ser comunicada en el momento exacto. Además, la información también debe responder a criterios de confidencialidad, la información solo debe ser conocida y compartida con ciertos niveles organizacionales de la institución.

La tecnología. – la organización está obligada a desarrollarse en la innovación. La tecnología influye decisivamente en el producto dando como resultado, un bien o servicio que el mercado terminara rechazando o aceptándolo. La gestión institucional debe orientarse a garantizar que la institución se encuentre en constante innovación, por lo tanto las tecnologías de información deben estar en constante desarrollo y adquisición, las mismas que deben estar orientadas a mejorar las tomas de decisiones en la organización.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera un plan de las mejoras en la gestión institucional permitirá la formación de estudiantes eficientes en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, 2017?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011), afirma que la investigación se justifica de manera teórica debido a que se utilizaron teorías validadas científicamente a nivel mundial, las teorías que se estudiaron se encontraron relacionadas con las variables de investigación. Se pretende la aplicación de normas de gestión para lograr resultados mensurables e implantar la mejora continua, relaciona a los docentes, administrativos y técnicos en la cooperación, colaboración para lograr resultados de mejora de la formación profesional de los estudiantes. (Senlle & Gutierrez 2005) en la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo, La Ley 28044 (2012), la Ley de Educación se menciona que “corresponde al Estado garantizar los factores de la calidad en las instituciones públicas” (art.13). Asimismo, Buitrón (2006) sostiene que al mejorar la gestión administrativa del Centro Educativo se mejorará correlativamente la calidad educativa del mismo.

Justificación metodológica

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011), afirma que, desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque se utilizó un enfoque netamente cuantitativo con el fin de hallar datos y estadísticas porcentuales que permitan cuantificar los niveles de las variables de estudio, también se realizará un tipo de investigación descriptiva que permitió describir las principales características que presenta la gestión institucional y la formación profesional. La situación formativa de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP, requiere una urgente intrusión que permita reorientar las políticas educativas, con la finalidad de elevar la calidad de los profesionales que salen después de 3 años de estudio. Para lo cual, se requiere una intervención significativa de tiempo, esfuerzo y compromiso ya que muchas veces se frustra toda requerimiento de elevar el desempeño y la imagen frente a la PNP de Chiclayo, a través del ejercicio laboral de sus Oficiales, debido a la falta de formación para enfrentar los problemas del diario que

hacer del profesional de la policía. Los procesos formativos requieren de profesionales que tengan una formación profesional docente con un extenso conocimiento de las TIC; asimismo, recursos físicos bien distribuidos sin politización ni subordinaciones e infraestructura adecuada para el diseño, desarrollo e implementación de los procesos de formación y de las acciones formativas. De esta manera, se requiere su formación no solamente en el espacio real sino también en el espacio digital.

Justificación social

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011), afirma que, desde el punto de vista social, la investigación se justifica porque los estudios se orientan a solucionar falencias o problemas de una sociedad delimitada. La situación formativa de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP necesita establecer políticas internas en la formación epistemológica y moral de los futuros efectivos (Diario Correo, 2016) contra las nuevas formas delictivas y corrupción (Perú, 2016) para generar mayor confianza en las comunidades; además adecuando la gestión administrativa reducirá el alejamiento de la comunidad; así mismo nuevas políticas de reclutamiento reducirán la sobrepoblación de estudiantes que se tienen que adecuar a la deficiente infraestructura, racionamiento de agua potable y hacinamiento sin piscina y sin otras áreas necesarias para su adecuada instrucción, con la adecuada distribución de recursos físicos, tecnológicos y la politización lograremos la integración de la comunidad con la PNP, y la erradicación de la discriminación

1.6. Hipótesis

Si se implementa las mejoras en la gestión institucional propuesta, mejorará la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Proponer un plan de gestión institucional para mejorar la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

Objetivos específicos

Determinar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo

Identificar los factores que influyen en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo

Determinar el estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo

Identificar los factores que influyen en la gestión institucional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo

Diseñar la propuesta de gestión institucional para mejorar la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo

CAPÍTULO II:
MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el estudio planteado es de tipo descriptivo, en el enfoque cualitativo se desarrolla en la revisión bibliográfica de la Implementación propuesta de mejora de la gestión institucional que servirá de estímulo para su aplicación y en el enfoque cuantitativo se realizará el análisis estadístico de la formación profesional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo en Spss 23.0 con prueba de hipótesis de pre-test y pos-test

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la investigación también fue de tipo propositiva, porque se elaboro una propuesta de plan de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque. La investigación propositiva, se encarga de construir una propuesta de solución a un problema.

Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) En la presente investigación se utilizó el diseño de investigación no experimental transversal se tomará los datos de la gestión institucional y formación profesional para estudiar su relación:

Diagrama del diseño

V1-----R-----V2

Donde:

V1: Variable gestión institucional.

V2: Variable formación profesional.

R: Relación entre variables.

2.2. Población y Muestra

Población

La población es un conjunto de elementos que comparten características en común. Es la totalidad de elementos que se utilizan en una investigación. (Selltiz,1980)
Se trabajará con total de 79 administrativos y 455 estudiantes

Tabla 1

Población de administrativos y estudiantes

ESTRATO	N
SUB DIRECCIÓN ACADÉMICA	9
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	5
SEGURIDAD E INTELIGENCIA	6
CAFETÍN	15
COMEDOR	8
JEFATURA DE REGIMIENTO	36
ALUMNOS	455

Fuente: Área de recursos humanos y nómina de matrícula 2017.

Muestra

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) expresan que la muestra es un pequeño conjunto de elementos representativos de la población.

La encuesta de gestión institucional se realizará al total de 79 directores, jefes y administrativos de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

La encuesta sobre formación profesional se realizará a 209 estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo según la formula.

$$\frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

- $q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)
- d = tolerancia de error del investigador es un 5% (0.05).

$$n = \frac{455 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1455 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 208.5 \cong 209$$

Dónde: • $N = 455$

- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)
- $q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.5 = 0.5$)
- d = tolerancia de error del investigador es un 8% (0.08)

2.3. Variables, operacionalización

Definición conceptual.

Formación profesional. Según Arango et al., (2014) la formación profesional, se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral. Actualmente la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional, traducción al castellano de Vocational Education and Training (VET).

Gestión institucional. Según Carriego (2007) en su publicación “Gestión Institucional” (p.1). Aunque muchos ya nos hemos acostumbrado a las expresiones *gestión institucional* o *gestión escolar*, es necesario tener en cuenta que su aparición en los ámbitos educativos y en la bibliografía pedagógica es reciente. Tomada del lenguaje empresarial y aplicada a las organizaciones escolares, la palabra *gestión* hoy nos aleja del rol del director y de la directora como administradores y ejecutores de órdenes emitidas desde fuera de la escuela y nos acerca a tareas que implican una actitud de mayor protagonismo en la toma de decisiones y en el gobierno de la institución escolar.

Definición operacional.

Formación profesional. Arango et al., (2014) Se entiende como todos aquellos estudios y aprendizajes académicos encaminados a la inserción laboral, investigativa,

social, actualización laboral y disciplinaria que se realizan en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

Gestión institucional. Carriego (2007) indica que el conjunto de tareas, roles y funciones que implican una actitud de mayor protagonismo en la toma de decisiones del personal y en el gobierno de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

Tabla 2*Operacionalización de la variable independiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	CONCEPTOS	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
FORMACIÓN PROFESIONAL	Formación académica	Formación profesional y desarrollo de habilidades para enfrentar problemas en su profesión dominando aspectos de dominio numérico y computacional orientadas a la correcta aplicación en su entorno laboral	Formación Profesional. Desarrollo de habilidades profesionales. Enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad ante los problemas. Dominio de aspectos que evidencien el dominio del cálculo numérico, el uso de la computación como soporte vital para su desempeño. Enfrentar las tareas orientadas en la guía de actividades prácticas dentro la jornada laboral.	Técnica Encuestas. “Mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado” (Caceres, Martinez, Nocua, Flechas, & Saldaña, 2015, p.33).
	Formación laboral	Formación para su centro de trabajo respetando los valores y normas con eficiencia y rentabilidad en cualquier lugar asignado por su institución.	Formación laboral como centro del trabajo Formación Axiológica integración entre el politécnico y las entidades productivas eficiencia y rentabilidad Rotación de los estudiantes por los distintos puestos de trabajos claves Aporte de alternativas que le permitan elevar la eficiencia	Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas. Se realizará a los estudiantes de 5 dimensiones y 22 ítems para medir la formación profesional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.
	Formación investigativa	Formación científica – técnica que se adapte a su entorno tecnológico logrando eficiencia en la contratación de hipótesis en su profesión.	Formación científico-técnica de los estudiantes adaptabilidad al cambio tecnológico eficiencia y rentabilidad en la labor profesional	
	Formación social	Formación humanística en valores empáticos con la sociedad y su entorno laboral conforme a las políticas de estado y centro laboral	Formación Social de los estudiantes Criterio de aceptación de la comunidad de nuestros estudiantes Nivel de actualización política organizaciones políticas organizaciones políticas y estudiantiles	
	Formación disciplinaria	Respetar el principio de autoridad con el control de las emociones siendo responsable de sus actos.	Principio de autoridad Control de las emociones Presencia de sanciones disciplinarias	

Fuente: elaboración propia

Tabla 3*Operacionalización de la variable dependiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	CONCEPTOS	INDICADORES	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Las Personas	Recurso humano esencial que presta un servicio y es formado en una labor para lograr una realización personal	Trabajadores de servicio. Reconocimiento de su aportación al trabajo. Formación en la labor que realizan. Seguridad Laboral. Trabajador considerado por los encargados del área. Sentirse realizados como trabajadores.	Técnica Encuestas. “Mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado” (Caceres, et al., 2015, p.33). Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas tipo test. Se realizará a los administrativos separada en 5 dimensiones con 27 preguntas para medir la gestión institucional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo
	Los Procesos	Conjunto de fases ordenadas que permiten el reconocimiento y coordinación de la información con credibilidad para lograr la satisfacción en la atención al usuario	Gestión sistemática de los procesos en la organización. Reconocimiento entre los procesos de la organización. Coordinación de procesos en la organización. Credibilidad de los procesos para la atención al administrado. Satisfacción de los administrativos en la gestión.	
	Estructura Organizacional	Organización interna de la institución bajo normas establecidas y ordenadas como parte de un todo	Órganos (áreas distribuidos en niveles) Cargos (distribuidos por niveles) Estructura Organizacional compleja. Organigrama de estructura organizacional. Manual de organización y funciones	
	La Información	Conjunto de datos que permiten la correcta comunicación y entendimiento administrativo para detectar necesidades.	Comunicación en la organización. entendimiento administrativo información sobre las necesidades de su entorno. Necesidades de Información Preventiva Técnicas de Detección de Necesidades Informativas Información de resultados	
	La Tecnología	Conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados para la correcta gestión de los procesos de la organización.	Gestión de la TI en los procesos de la organización. Actualización de tecnologías en la organización. Plan de gestión de la tecnología en los procesos de la organización Gestión de aplicaciones tecnológicas procesos del departamento. Coordinación de procesos con TI en el departamento.	

Fuente: elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Encuestas. Previamente se elabora un cuestionario, que se utilizara para conocer la opinión de los sujetos seleccionados 3en una muestra de estudio (Cáceres et al., 2015).

Instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario de preguntas cerradas. Se realizará a los administrativos separada en 5 dimensiones con 27 preguntas para medir la gestión institucional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

Cuestionario de preguntas cerradas. Se realizará a los estudiantes de 5 dimensiones y 22 ítems para medir la formación profesional en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	27

Fuente: SPSS 24

Luego de la aplicación del Alfa de Cronbach, el coeficiente de 0.850 indica que el cuestionario es fiable.

Estadísticas de factibilidad

Estadísticas de factibilidad

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0,802341

Fuente: Elaboración propia

Es evidente que la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo se ubica en 80.02% encontrándose en una factibilidad aceptable lo que significa que la encuesta mide lo que quiere medir cuantas veces sea aplicada.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	22

Fuente: SPSS 24

Luego de la aplicación del Alfa de Cronbach, el coeficiente de 0.902 indica que el cuestionario es fiable.

Estadísticas de factibilidad

Estadísticas de factibilidad

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo .738

Fuente: Elaboración propia

Es evidente que la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo se ubica en 73.8% encontrándose en una factibilidad aceptable lo que significa que la encuesta mide lo que quiere medir cuantas veces sea aplicada.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para la realización del presente estudio se validaron los test de la formación profesional y la gestión institucional; luego, se solicitó el permiso institucional a la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, seguido se realizó un test de gestión institucional al personal administrativo comenzando por los jefes y directores y finalizando con los asistentes administrativos, por otro lado, se realizará una encuesta tipo test para medir la formación académica a los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, respetando la confidencialidad de los datos personales. La información recopilada se cuantifico con análisis descriptivo de los datos de cada cuestionario tipo test de la variable formación profesional y de la variable gestión institucional.

Plan de análisis estadístico de datos

Para el análisis de la información obtenida, la técnica de análisis estadística que se utilizara para procesar los datos son el programa de office Excel y el programa SPSS. El cual nos permitirá obtener resultados exactos. La información será presentada en tablas estadísticas, con sus respectivos gráficos. En la investigación se emplearán las formulas de la estadística descriptiva trabajadas desde los Programas SPSS y Excel. Utilizaremos los siguientes tipos de procesos estadísticos:

Media aritmética. Es la medida empleada para conseguir el promedio de los resultados de la encuesta sobre la gestión institucional aplicada a los servidores públicos y la encuesta sobre formación profesional aplicada a los estudiantes (Mode, 2005):

\bar{x}	$\frac{\sum X_i}{N}$
-----------	----------------------

Moda. Es el dato que se repite con mayor frecuencia (Tamayo, 2004).

Mediana. Es el valor central en una distribución ordenada de valores, habitualmente en orden ascendente (Tamayo, 2004).

Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{n+1}{2} \right)$$

2.6. Criterios éticos

Los aspectos éticos respecto de los trabajadores, se contemplarán de la siguiente manera:

Voluntariedad. Un acuerdo de participar en un experimento constituye un consentimiento válido si ha sido dado voluntariamente (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

Comprensi3n. El modo y el contexto en los que se comunica la informaci3n es tan importante como la misma informaci3n (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

2.7. Criterios de rigor científcico

Confidencialidad: a trav3s de alfa de cronbach del cuestionario de gesti3n institucional y de formaci3n profesional (Hern3ndez et al., 2014).

Validaci3n de contenido: se realizar3 a trav3s del estadístico KMO de la encuesta de gesti3n institucional y de formaci3n profesional (Hern3ndez et al., 2014).

**CAPÍTULO III:
RESULTADOS**

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras

Estado de formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017 por ítem.

Tabla 3

Dimensión de formación académica

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p1	17	8.13%	67	32.06%	60	28.71%	65	31.10%	0	0.00%
p2	15	7.18%	98	46.89%	68	32.54%	27	12.92%	1	0.48%
p3	31	14.83%	75	35.89%	74	35.41%	28	13.40%	1	0.48%
p4	40	19.14%	99	47.37%	50	23.92%	18	8.61%	2	0.96%
p5	27	12.92%	84	40.19%	78	37.32%	19	9.09%	1	0.48%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión de formación académica

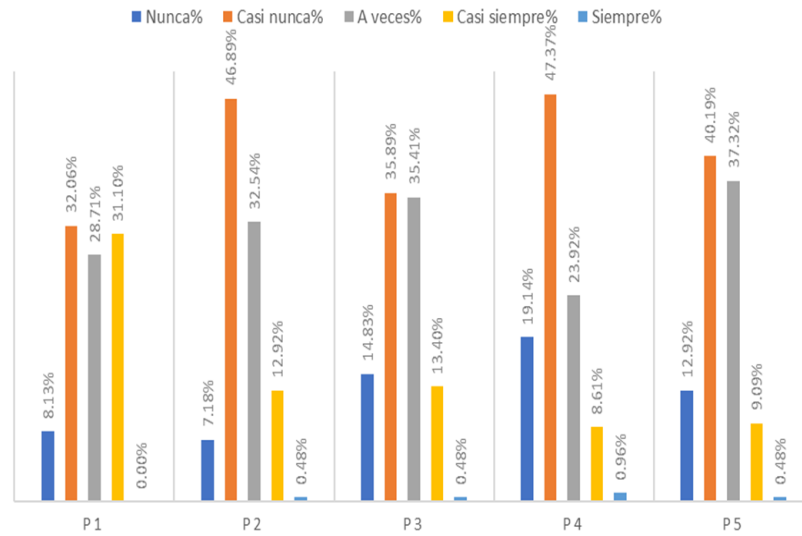


Figura 1: En la formación profesional el 32.06% opina que nunca existe una preocupación por parte de los directivos para mejorar la formación profesional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque - Chiclayo. En la formación profesional el 46.89% opina que casi nunca existe una iniciativa para el desarrollo de habilidades la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo. En la formación profesional el 35.89% opina que casi nunca la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo se preocupa por enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad. En la formación profesional el 47.37% opina que casi nunca la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo se preocupa por desarrollar el dominio de cálculo numérico y el uso de la computación como soporte para su desempeño. En la formación profesional el 40.19% opina que casi nunca existen iniciativas para orientar las tareas hacia los estudiantes en la guía de actividades prácticas en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo.

Tabla 4

Dimensión de formación laboral

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p6	38	18.27%	60	28.85%	55	26.44%	54	25.96%	1	0.48%
p7	28	13.40%	69	33.01%	79	37.80%	32	15.31%	1	0.48%
p8	31	14.83%	83	39.71%	73	34.93%	20	9.57%	2	0.96%
p9	24	11.48%	71	33.97%	95	45.45%	18	8.61%	1	0.48%
p10	23	11.06%	83	39.90%	74	35.58%	27	12.98%	1	0.48%
p11	24	11.54%	95	45.67%	64	30.77%	24	11.54%	1	0.48%

Fuente: Elaboración propia

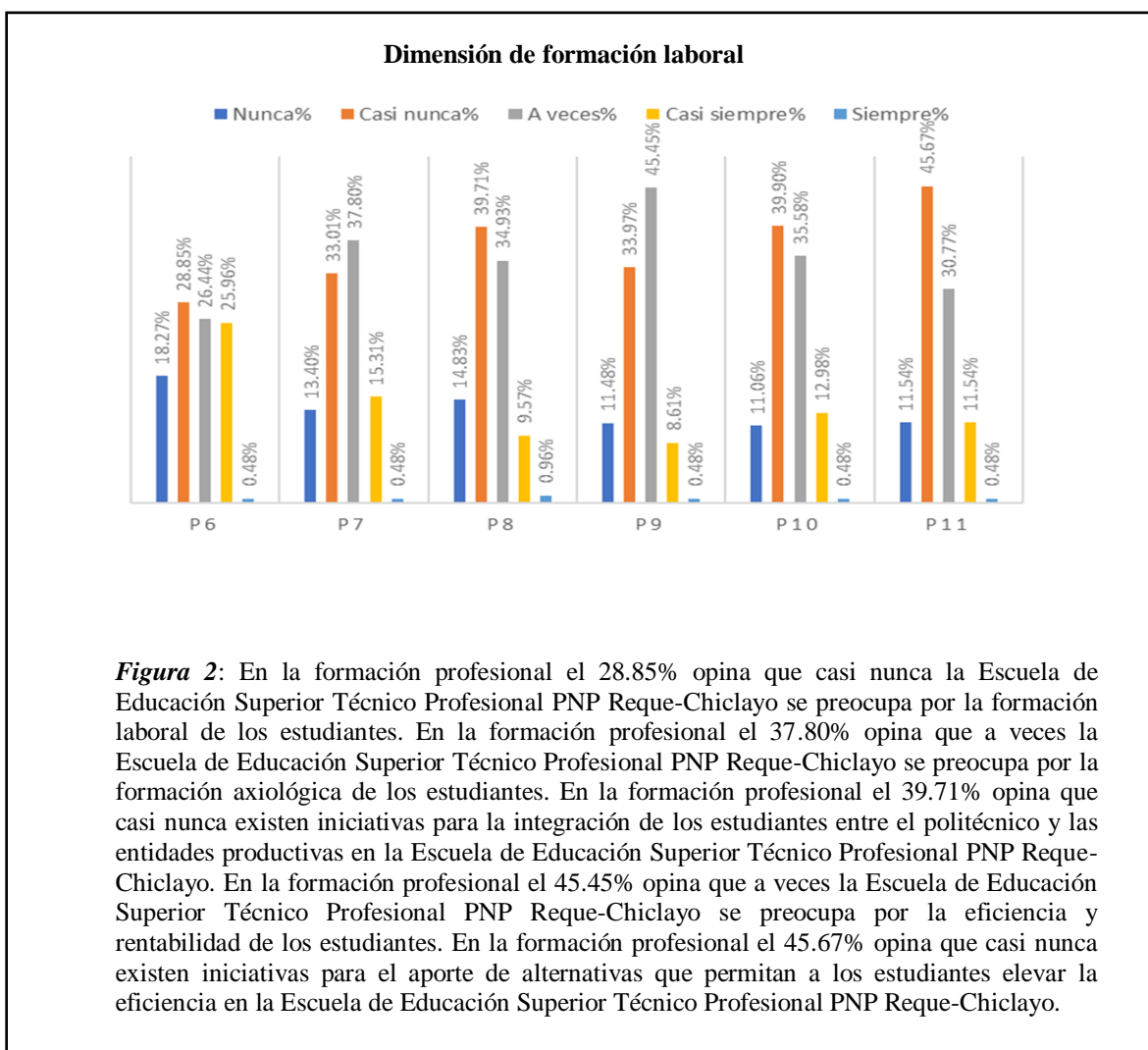


Tabla 5

Dimensión de formación investigativa

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p12	26	12.50%	86	41.35%	76	36.54%	19	9.13%	1	0.48%
p13	32	15.31%	91	43.54%	67	32.06%	17	8.13%	2	0.96%
p14	38	18.27%	77	37.02%	73	35.10%	18	8.65%	2	0.96%

Fuente: Elaboración propia

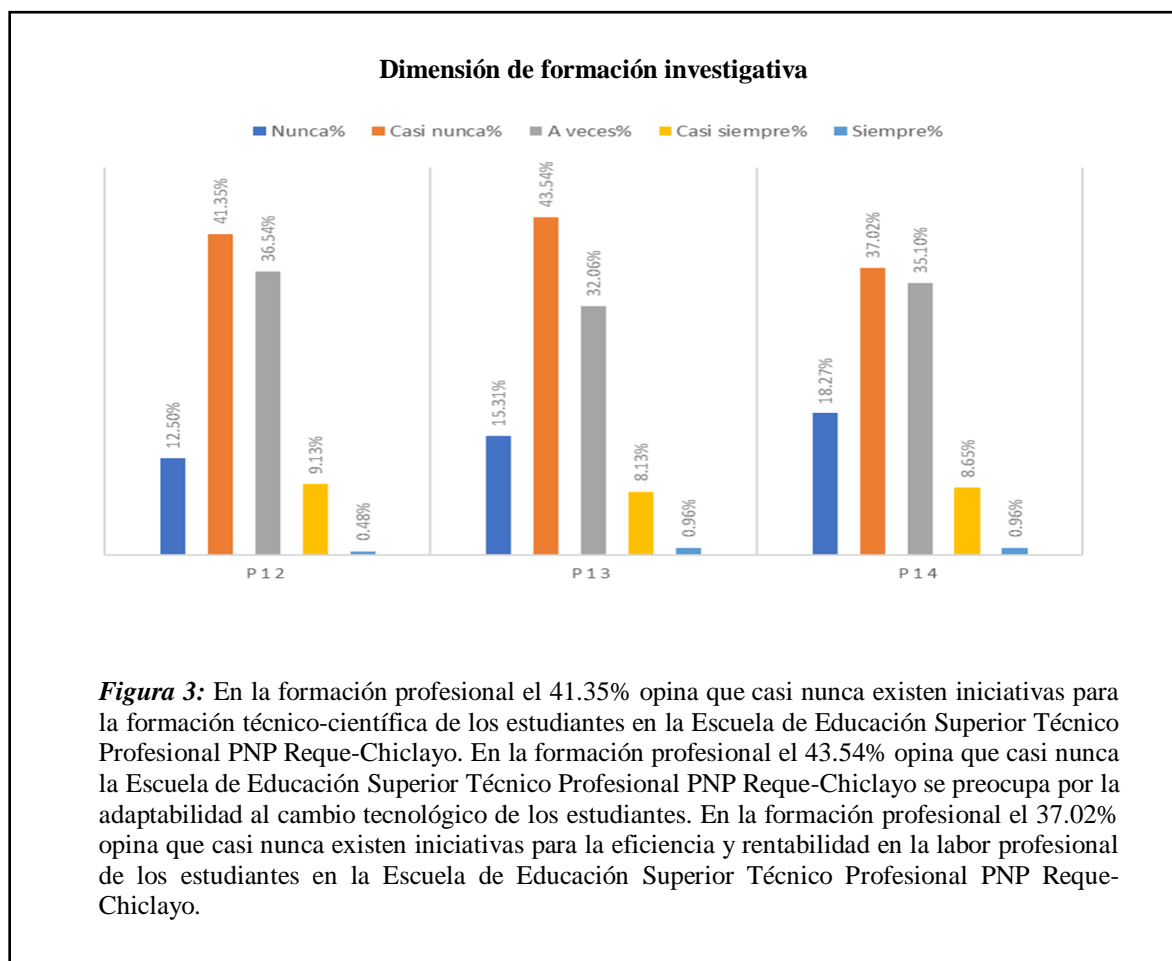


Tabla 6

Dimensión de formación social

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p15	35	16.91%	82	39.61%	72	34.78%	17	8.21%	1	0.48%
p16	35	16.75%	88	42.11%	65	31.10%	21	10.05%	0	0.00%
p17	57	27.54%	66	31.88%	63	30.43%	21	10.14%	0	0.00%
p18	53	27.32%	76	39.18%	47	24.23%	16	8.25%	2	1.03%
p19	111	53.37%	47	22.60%	41	19.71%	8	3.85%	1	0.48%

Fuente: Elaboración propia

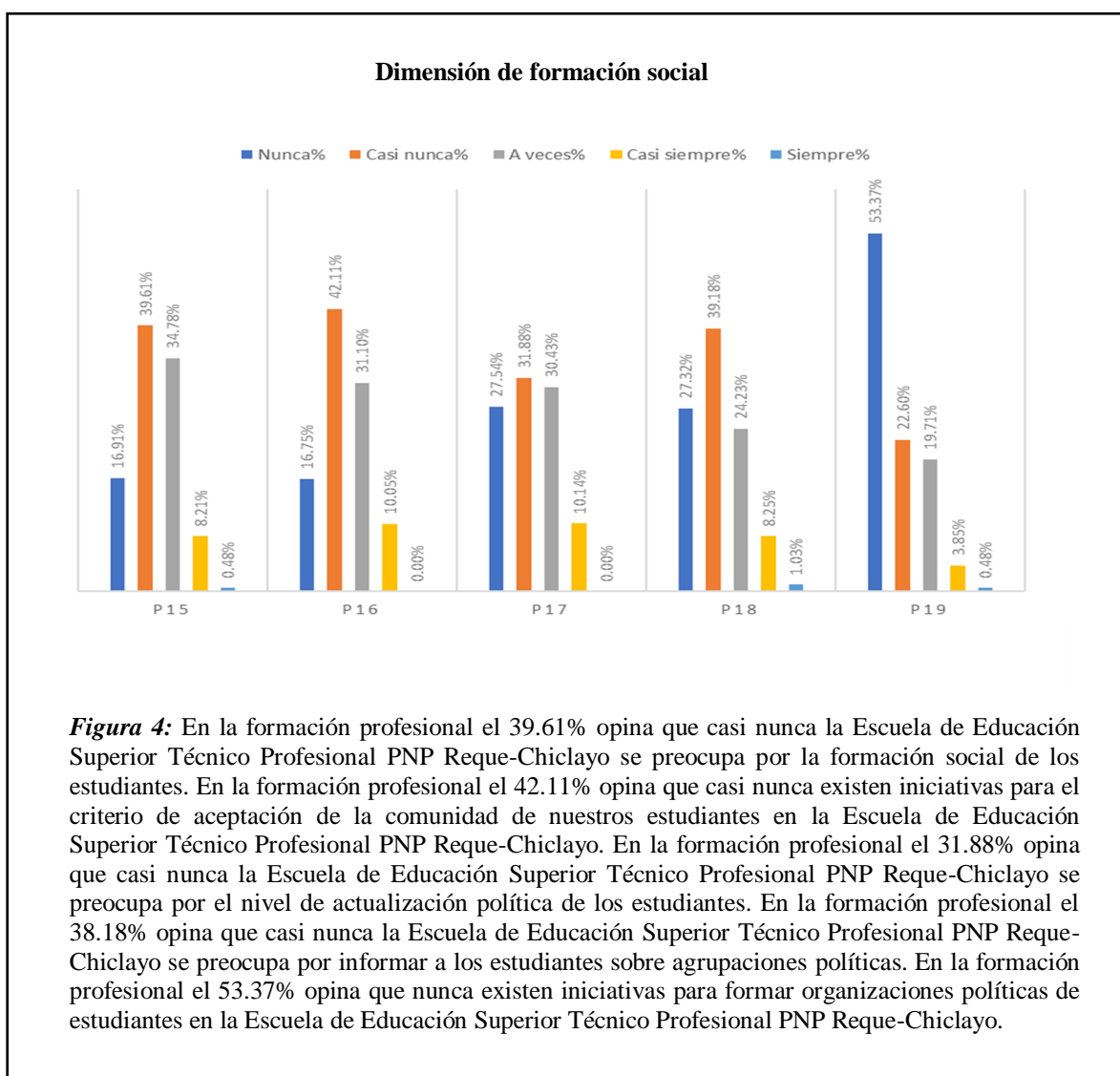
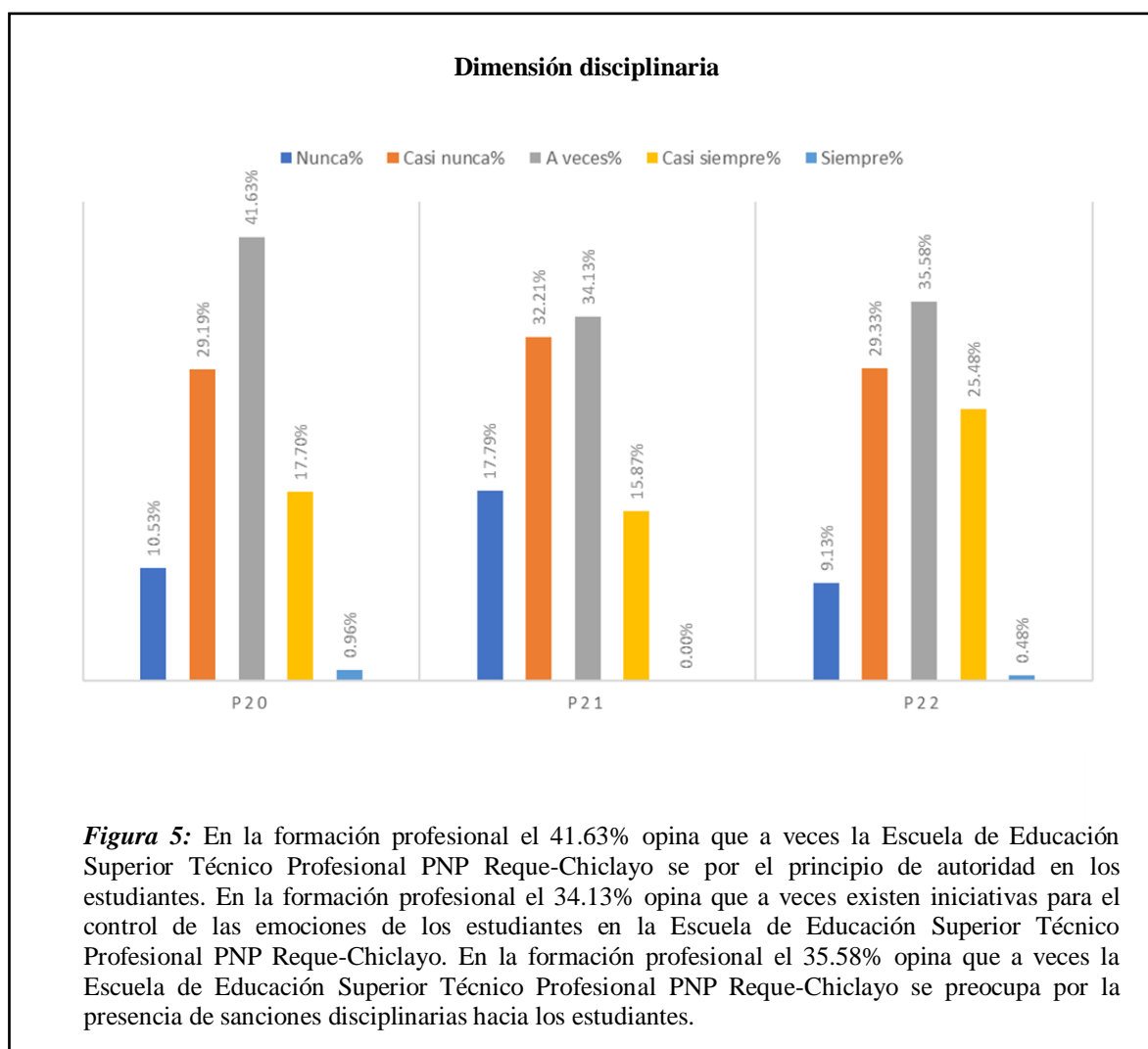


Tabla 7*Dimensión disciplinaria*

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p20	22	10.53%	61	29.19%	87	41.63%	37	17.70%	2	0.96%
p21	37	17.79%	67	32.21%	71	34.13%	33	15.87%	0	0.00%
p22	19	9.13%	61	29.33%	74	35.58%	53	25.48%	1	0.48%

Fuente: Elaboración propia



Estado actual de formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

Tabla 8

Estado actual de la formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

DIMENSIONES	Deficiente	%	Mínimo	%	Regular	%	Aceptable	%	Optimo	%
FORMACIÓN ACADÉMICA	18	8.61%	129	61.72%	49	23.44%	12	5.74%	1	0.48%
FORMACIÓN LABORAL	10	4.78%	0	0.00%	187	89.47%	11	5.26%	1	0.48%
FORMACIÓN INVESTIGATIVA	41	19.62%	129	61.72%	35	16.75%	3	1.44%	1	0.48%
FORMACIÓN SOCIAL	46	22.01%	146	69.86%	12	5.74%	5	2.39%	0	0.00%
FORMACIÓN DISCIPLINARIA	18	8.61%	119	56.94%	61	29.19%	11	5.26%	0	0.00%

Fuente: Elaboración propia

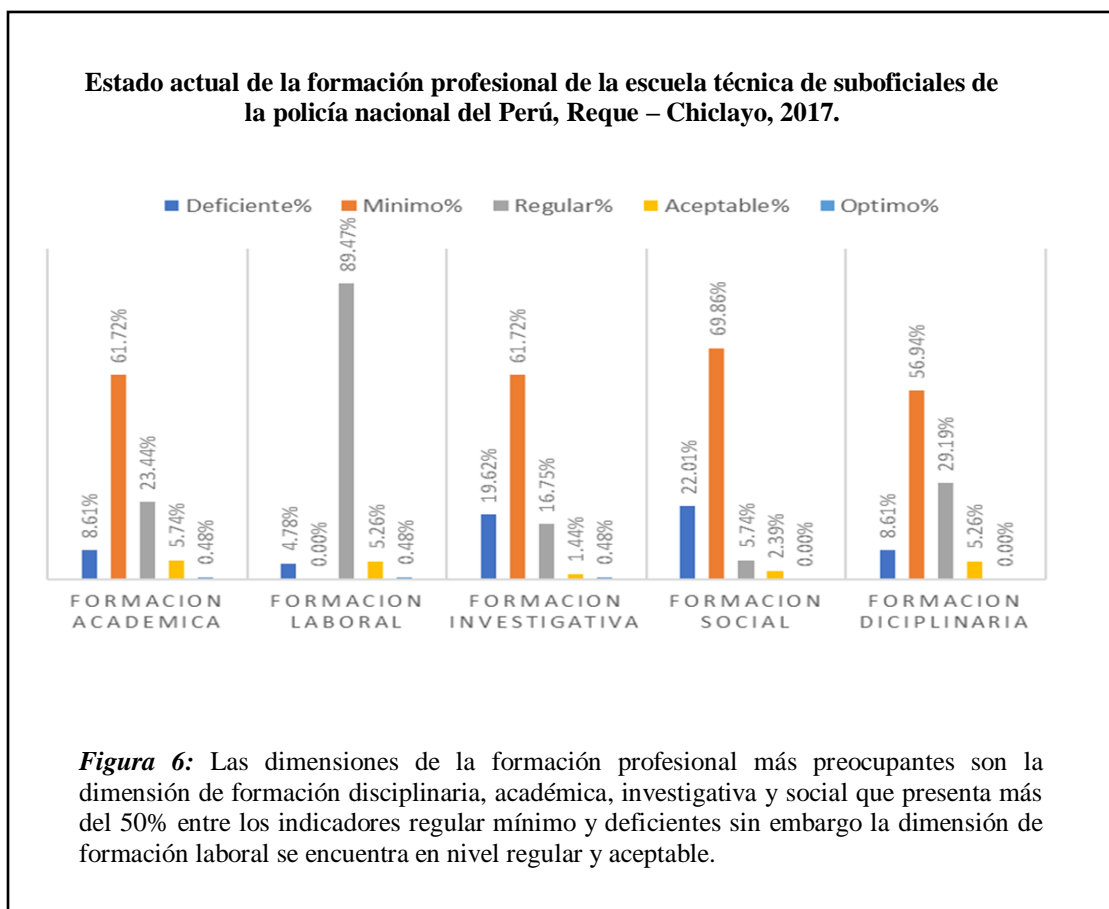
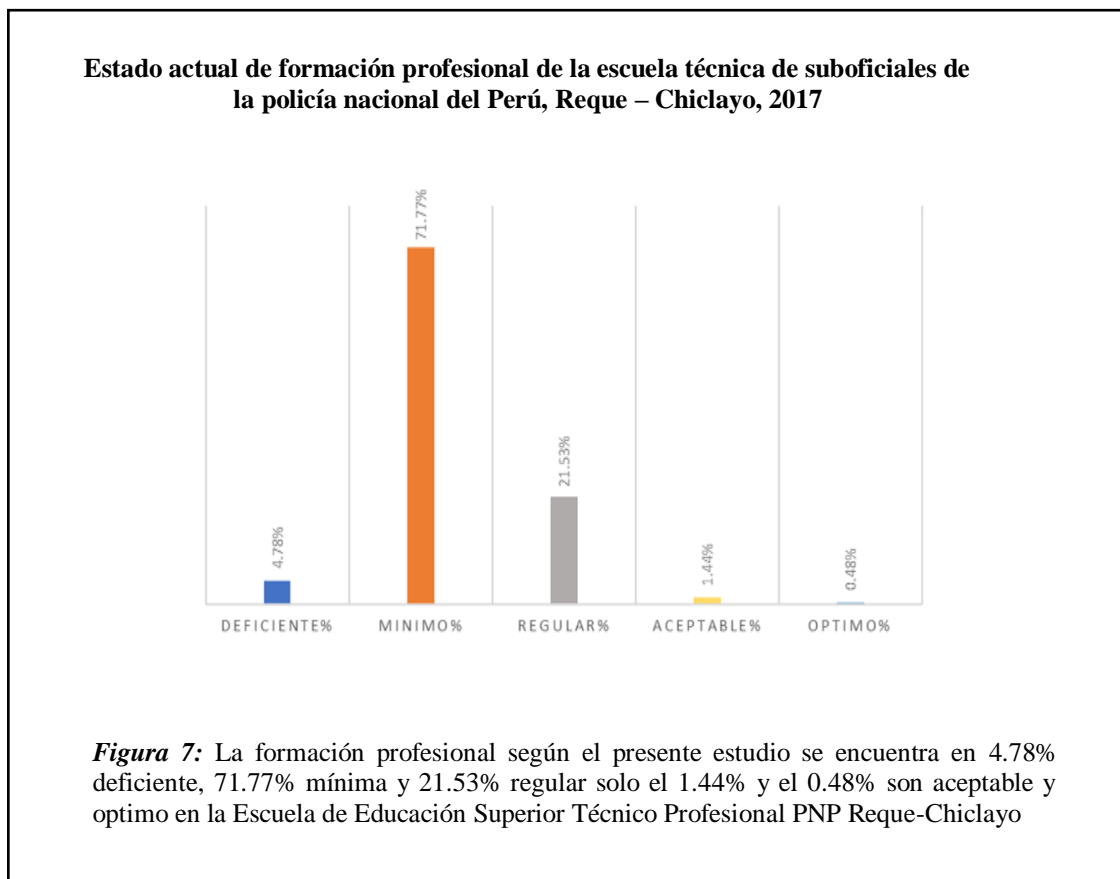


Tabla 9

Estado actual de formación profesional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017

	Deficiente	%	Mínimo	%	Regular	%	Aceptable	%	Optimo	%
FORMACIÓN PROFESIONAL	10	4.78%	150	71.77%	45	21.53%	3	1.44%	1	0.48%

Fuente: Elaboración propia



Estado de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017 por ítem.

Tabla 10

Dimensión personas

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p1	6	7.69%	10	12.82%	25	32.05%	19	24.36%	18	23.08%
p2	10	12.66%	19	24.05%	28	35.44%	17	21.52%	5	6.33%
p3	10	12.66%	15	18.99%	23	29.11%	21	26.58%	10	12.66%
p4	11	13.92%	9	11.39%	19	24.05%	27	34.18%	13	16.46%
p5	11	13.92%	10	12.66%	25	31.65%	19	24.05%	14	17.72%
p6	13	16.46%	9	11.39%	19	24.05%	27	34.18%	11	13.92%

Fuente: Elaboración propia

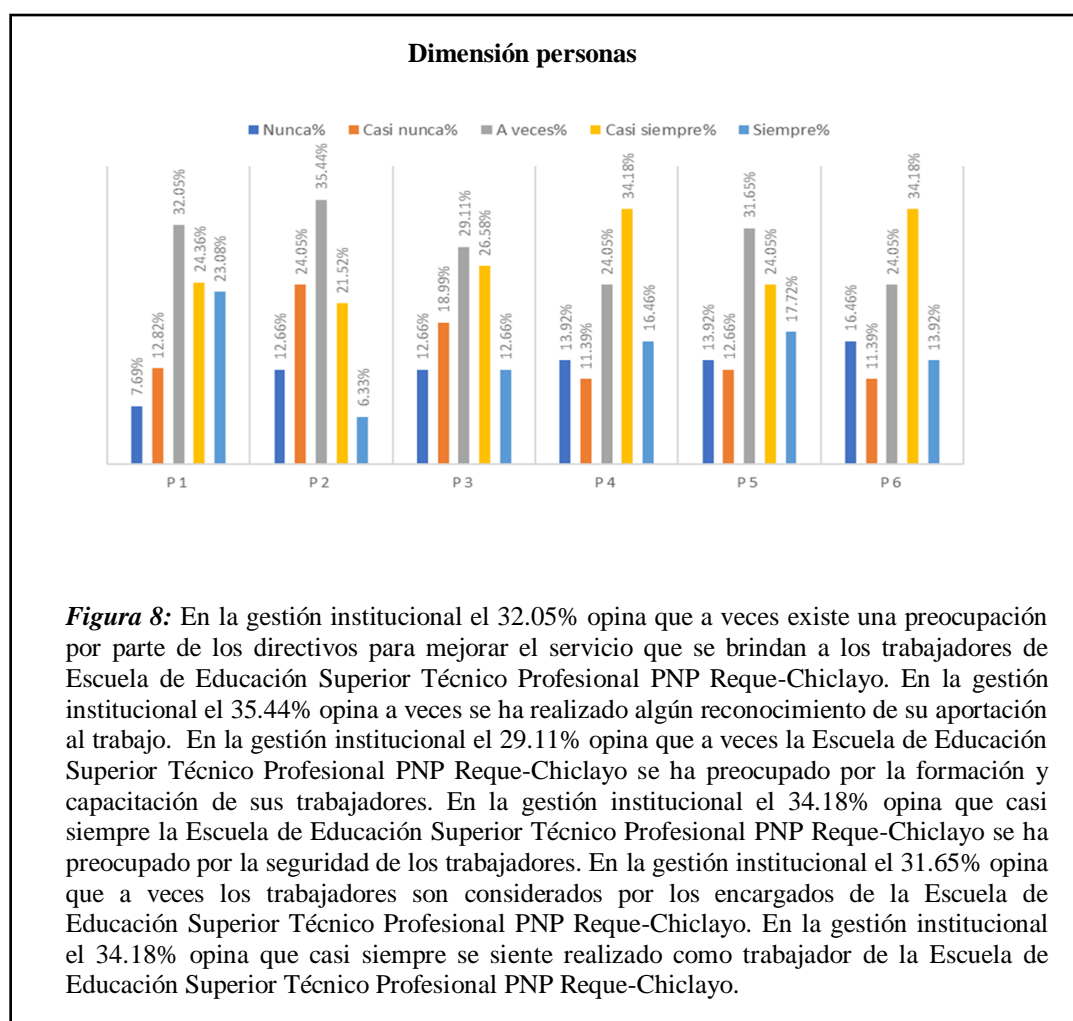


Tabla 11

Dimensión procesos

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p7	1	1.27%	9	11.39%	35	44.30%	14	17.72%	20	25.32%
p8	2	2.56%	9	11.54%	22	28.21%	25	32.05%	20	25.64%
p9	8	10.13%	13	16.46%	25	31.65%	18	22.78%	15	18.99%
p10	4	5.06%	9	11.39%	30	37.97%	19	24.05%	17	21.52%
p11	5	6.33%	13	16.46%	26	32.91%	23	29.11%	12	15.19%

Fuente: Elaboración propia

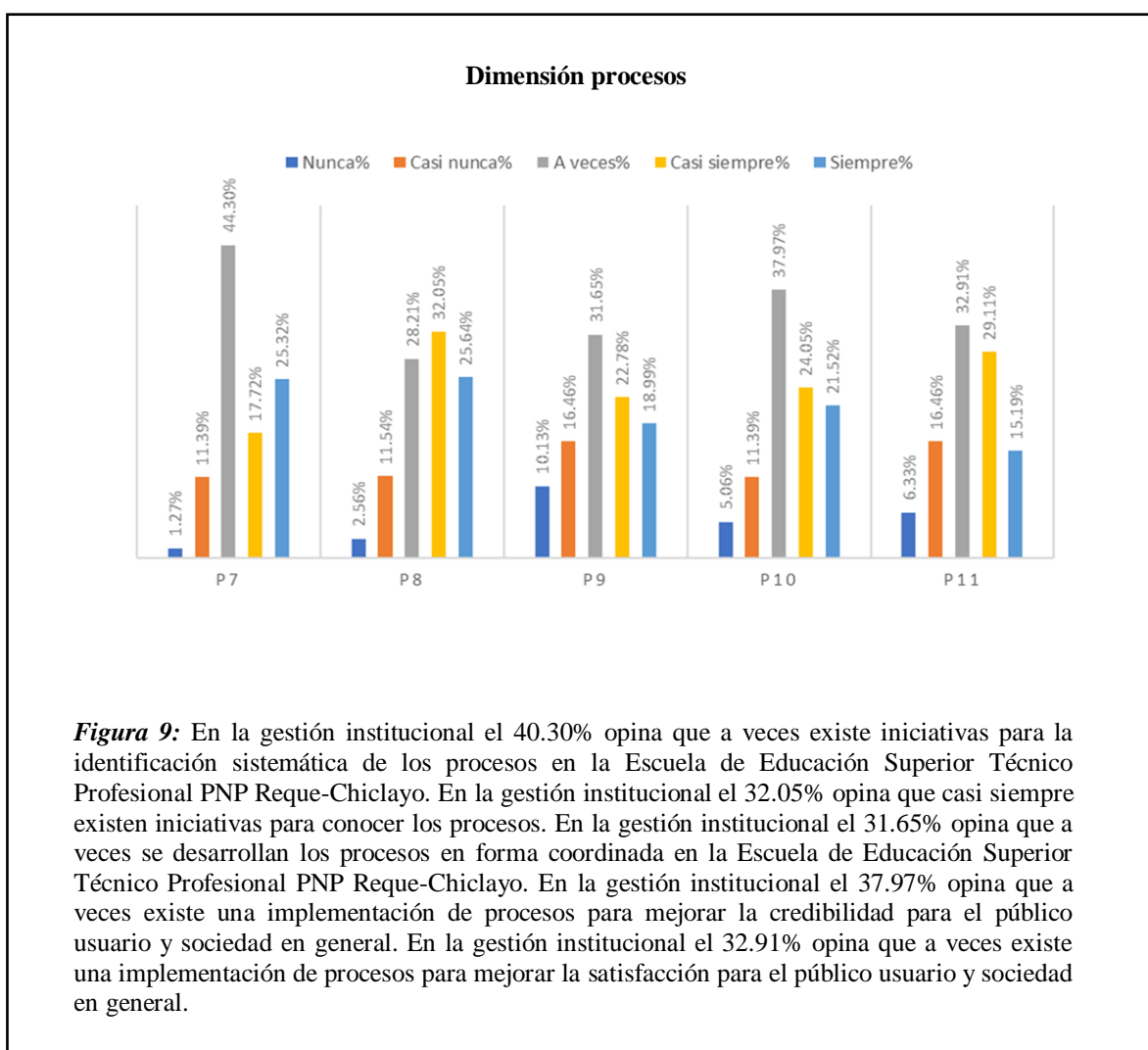


Tabla 12

Dimensión estructura organizacional

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p12	9	11.39%	12	15.19%	13	16.46%	23	29.11%	22	27.85%
p13	11	13.92%	7	8.86%	26	32.91%	19	24.05%	16	20.25%
p14	5	6.41%	19	24.36%	22	28.21%	19	24.36%	13	16.67%
p15	4	5.06%	5	6.33%	30	37.97%	21	26.58%	19	24.05%
p16	4	5.06%	11	13.92%	26	32.91%	23	29.11%	15	18.99%

Fuente: Elaboración propia

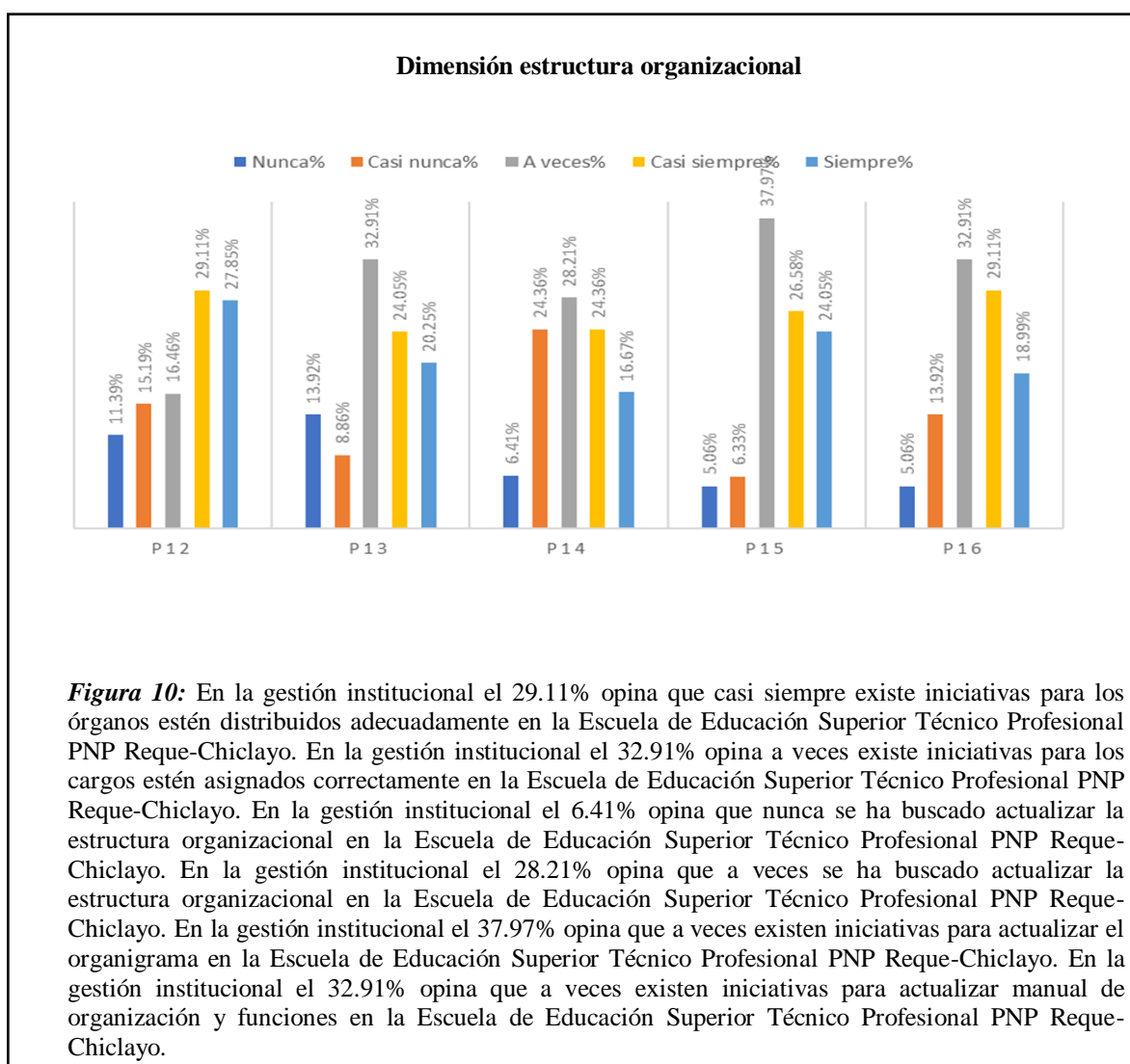


Tabla 13

Dimensión información

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p17	3	3.80%	11	13.92%	23	29.11%	24	30.38%	18	22.78%
p18	3	3.80%	15	18.99%	27	34.18%	17	21.52%	17	21.52%
p19	10	12.66%	6	7.59%	20	25.32%	28	35.44%	15	18.99%
p20	14	17.72%	13	16.46%	20	25.32%	21	26.58%	11	13.92%
p21	9	11.39%	13	16.46%	23	29.11%	21	26.58%	13	16.46%
p22	5	6.33%	10	12.66%	20	25.32%	23	29.11%	21	26.58%

Fuente: Elaboración propia

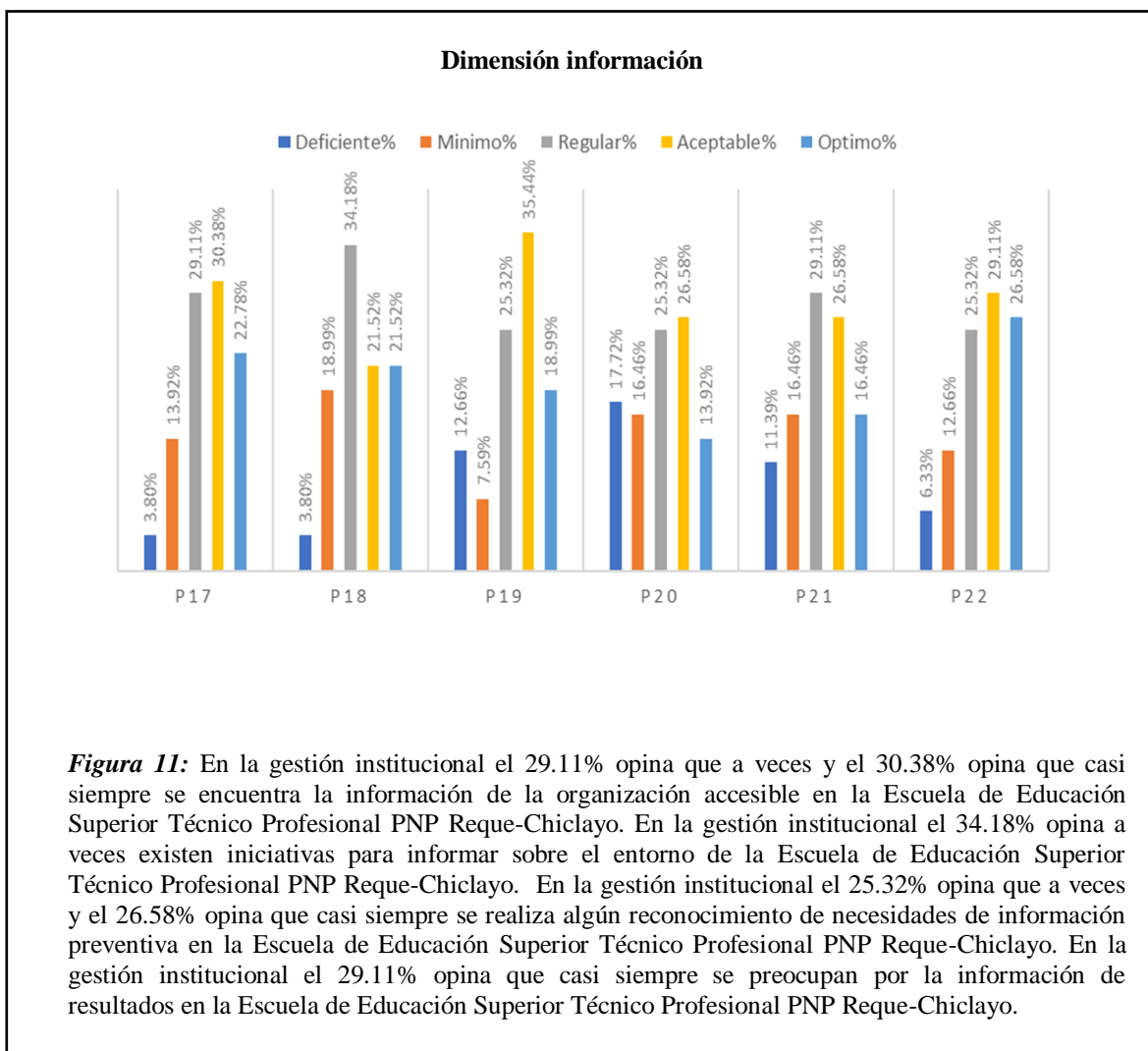
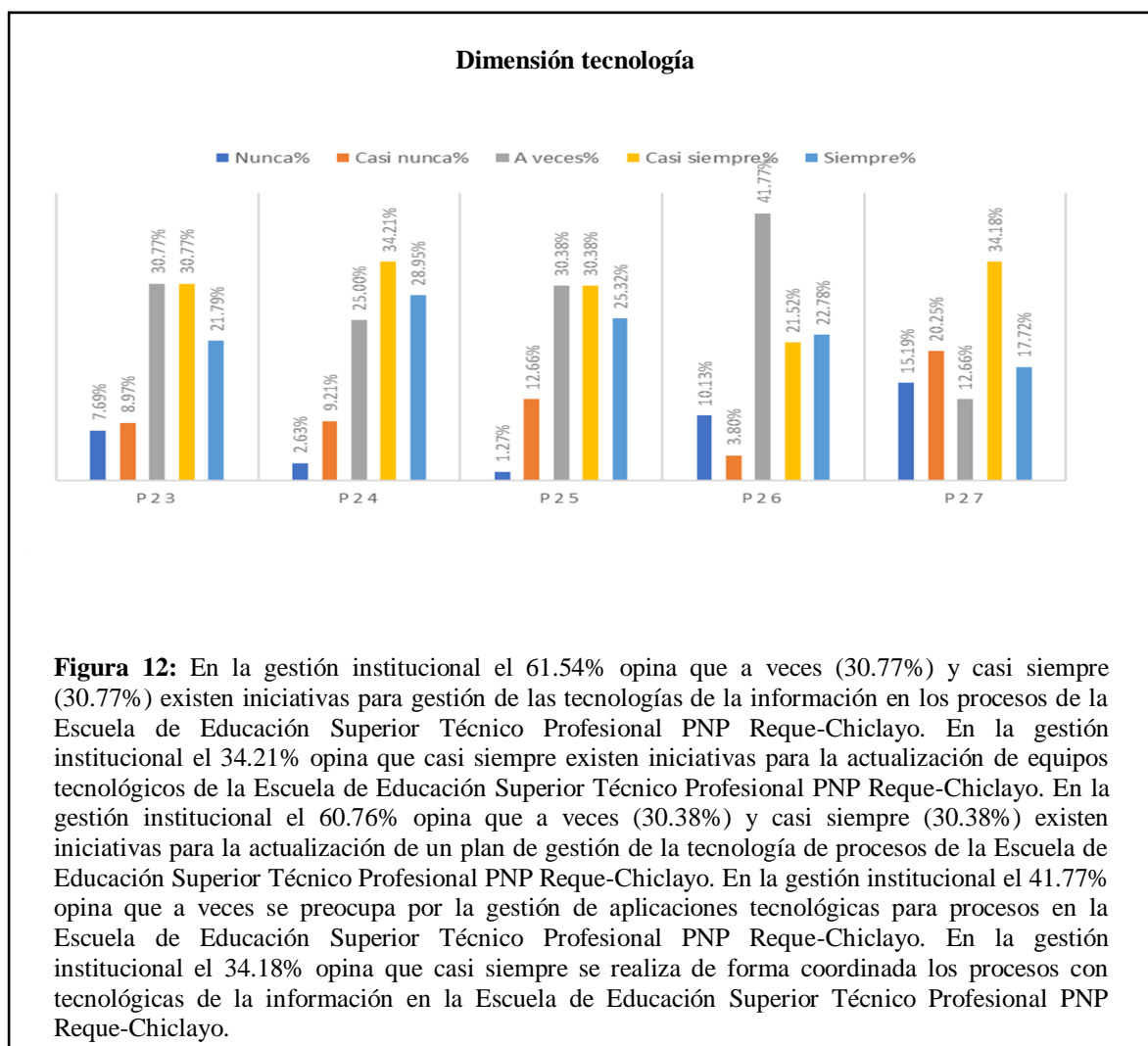


Tabla 14

Dimensión tecnología

	Nunca	%	Casi nunca	%	A veces	%	Casi siempre	%	Siempre	%
p23	6	7.69%	7	8.97%	24	30.77%	24	30.77%	17	21.79%
p24	2	2.63%	7	9.21%	19	25.00%	26	34.21%	22	28.95%
p25	1	1.27%	10	12.66%	24	30.38%	24	30.38%	20	25.32%
p26	8	10.13%	3	3.80%	33	41.77%	17	21.52%	18	22.78%
p27	12	15.19%	16	20.25%	10	12.66%	27	34.18%	14	17.72%

Fuente: Elaboración propia



Estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

Tabla 15

Estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017 por dimensión

DIMENSIONES	Deficiente	%	Mínimo	%	Regular	%	Aceptable	%	Siempre	%
PERSONAS	6	8.45%	0	0.00%	24	33.80%	24	33.80%	17	23.94%
PROCESOS	1	1.19%	16	19.05%	19	22.62%	26	30.95%	22	26.19%
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3	3.57%	13	15.48%	24	28.57%	24	28.57%	20	23.81%
INFORMACIÓN	1	1.45%	0	0.00%	33	47.83%	17	24.64%	18	26.09%
TECNOLOGÍA	3	4.76%	9	14.29%	10	15.87%	27	42.86%	14	22.22%

Fuente: Elaboración propia

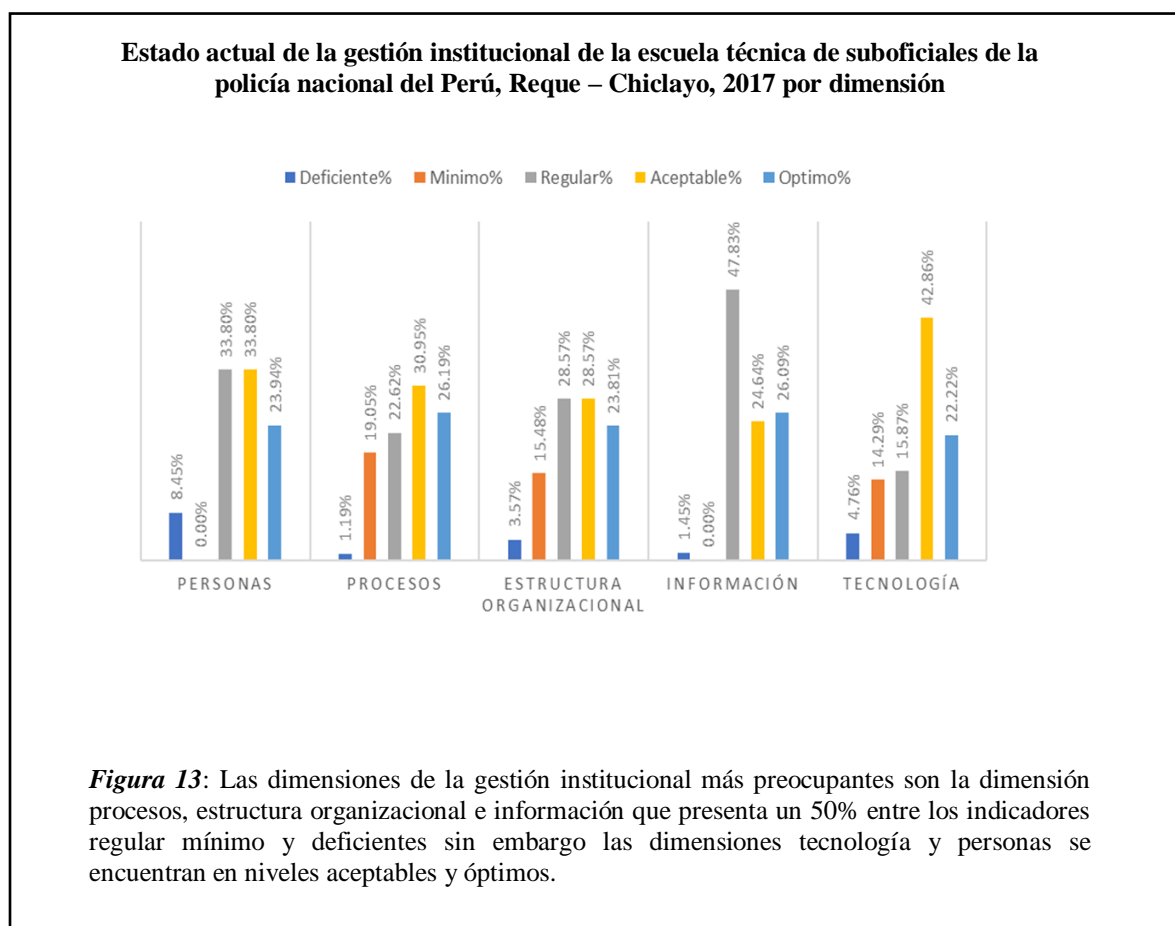
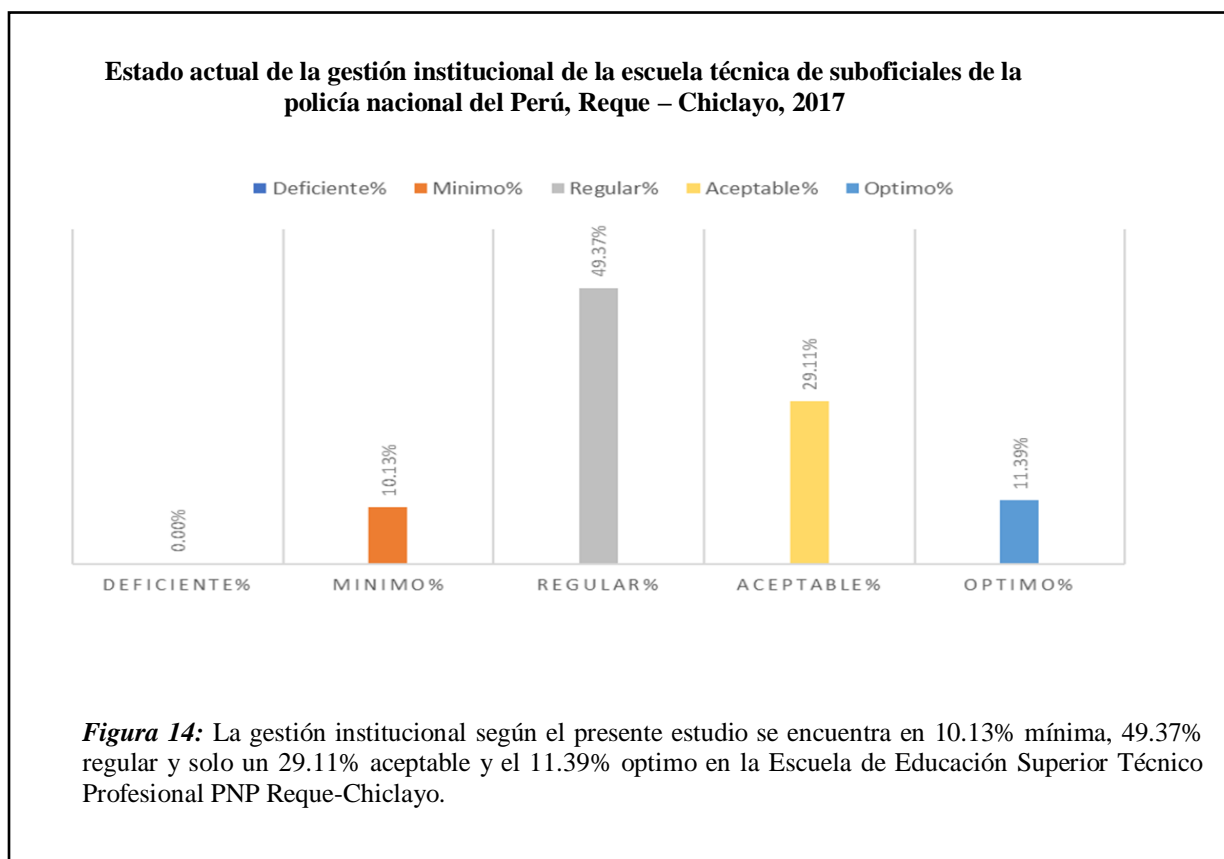


Tabla 16

Estado actual de la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017

	Deficiente	%	Mínimo	%	Regular	%	Aceptable	%	Óptimo	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL	0	0.00%	8	10.13%	39	49.37%	23	29.11%	9	11.39%

Fuente: Elaboración propia



3.2 Discusión de resultados

Determinar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.

La formación profesional según el presente estudio se encuentra en 4.78% deficiente, 71.77% mínima y 21.53% regular solo el 1.44% y el 0.48% son aceptable y optimo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo. Llegando a la misma conclusión que Pastrana (2014) que opina que este tema tiene relación con la transformación de la educación policial, enfocado a tres grandes aspectos: El primero, a no sacar a los estudiantes que se están formando y preparando para ser los funcionarios uniformados son enviados en comisión al exterior o porque en el territorio no se hacen eventos internacionales. El tercero, está enfocado con la implementación de la enseñanza empleando las nuevas tecnologías (p. 97).

Identificar los factores que influyen en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.

Las dimensiones de la formación profesional más preocupantes son la dimensión de formación disciplinaria, académica, investigativa y social que presenta más del 50% entre los indicadores regular mínimo y deficientes sin embargo la dimensión de formación laboral se encuentra en nivel regular y aceptable. Según Pastrana, (2014) es necesario integrar los elementos que componen la educación y preparación policial, el análisis de las circunstancias que viven los policías en el servicio y la formación académica profesional que recibieron; “haciendo un acercamiento a sus historias de vida con el fin de conocer las opciones formativas de algunos de ellos, para prestar un mejor servicio a la comunidad” (p.9).

Determinar el estado actual la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

La gestión institucional según el presente estudio se encuentra en 10.13% mínima, 49.37% regular y solo un 29.11% aceptable y el 11.39% optimo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo. Llegando a la misma conclusión que Bernaola (2014), que, la gestión educativa en los “Centros de Formación PNP, la evaluación del Sistema de Admisión y Selección, hasta la fecha no se ha

logrado los resultados esperados, debido a los constantes cambios en la Dirección General PNP y de Ministros del Interior” (p.10).

Identificar los factores que influyen en la gestión institucional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.

Las dimensiones de la gestión institucional más preocupantes son la dimensión procesos, estructura organizacional e información que presenta un 50% entre los indicadores regular mínimo y deficientes sin embargo las dimensiones tecnología y personas se encuentran en niveles aceptables y óptimos. Para mejorar la gestión es necesario la Gestión por Competencias que se viene utilizando como “uno de los más adecuados para lograr el fortalecimiento de las instituciones (...) al fomentar el desarrollo de los sistemas formativos educacionales, desde su etapa escolar y logrando obtener una base laboral bien formada, educada, trabajadora y políticamente ordenada” (Bernaola, 2014, p.1).

3.3. Aporte científico

Plan de mejora en la gestión institucional para mejorar la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.

3.3.1. Introducción

El presente plan de mejora tiene como objetivo mejorar la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional, con el fin de mejorar la percepción de calidad de los estudiantes y de los grupos de interés que pertenecen a la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional. El desarrollo y gestión institucional de una organización académica es muy importante, por lo tanto, se cree conveniente mejorar las dimensiones mas bajas, que se obtienen de la aplicación de los instrumentos de investigación. El plan de mejora consiste en mejorar las dimensiones mas bajas que presenta la gestión institucional, las cuales son la formación académica, formación investigación, formación social, formación disciplinaria.

En el desarrollo del plan, está elaborado por medio de un cuadro en el que se descubrirán las dimensiones con sus estrategias y sus objetivos, actividades a realizar, medios de verificación y logros a alcanzar.

Tabla 17

Dimensiones de la formación profesional

Dimensiones	Nivel
Formación académica	Mínimo
Formación laboral	Regular
Formación investigativa	Mínimo
Formación social	Mínimo
Formación disciplinaria	Mínimo

Fuente: elaboración propia

Tabla 18

Dimensiones de la gestión institucional

Dimensiones	Nivel
Personas	Aceptable
Procesos	Aceptable
Estructura organizacional	Mínimo
Información	Regular
Tecnología	Aceptable

Fuente: elaboración propia

3.3.2 Reseña histórica de la institución

Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP del Perú forma mediante un proceso de enseñanza en valores, formación personal, profesional y complementaria egresados con los conocimientos, preparación física y psicológicamente para aplicar los valores dentro de actos diarios y así poder ofrecer no solo profesionales en la seguridad, sino, hombres y mujeres de bien con gran sentido humanístico. Sin embargo, en la actualidad se puede observar en los diarios a malos elementos, lo que inevitablemente implicaría que varios miles deban dejar sus cargos de inmediato y otros más a lo largo de los años siguientes. Necesitamos por ello aumentar el número de policías con una formación más adecuada a esta nueva realidad tecnológica y de nuevas reformas educativas, asegurando a la vez que los nuevos egresados reúnan los más altos estándares posibles. Esta realidad no lleva a la conclusión que hay que hacer un esfuerzo significativo para tener policías de calidad.

3.3.3 Valores de la institución

Los valores éticos y morales de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo en que se basa el presente son:

Respeto: Es el sentimiento positivo que tiene la comunidad de venerar, apreciar y reconocer a sus compañeros y a los demás.

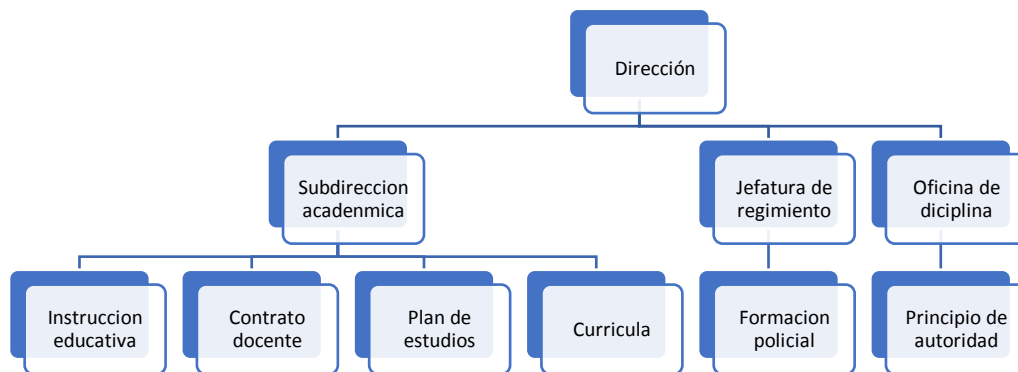
Solidaridad: Es la colaboración mutua entre compañeros de trabajo del plantel, así como ofrecer ayuda a los demás, compartiendo lo sentimental y lo material.

Responsabilidad: Es una virtud considerada como un deber legal o moral para el cumplimiento de sus obligaciones.

Tolerancia: Es uno de los valores humanos más respetados que profesa la familia que permite aceptar y convivir en armonía con personas de diversas costumbres, creencias, culturas y tradiciones.

Honestidad: Decir siempre la verdad en correlación con los hechos, con las personas y con el mundo exterior; involucrando la relación interpersonal y consigo mismo.

3.3.4. Estructura organizativa



3.3.5. Objetivo general de la propuesta

Mejorar la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, 2017.

Objetivos específicos de la propuesta

Estructurar estándares para mejorar la formación académica de la gestión institucional la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Implementar estándares para mejorar la formación investigativa de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Elaborar estándares para mejorar la formación social de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Recomendar estándares para mejorar la formación disciplinaria la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Mejorar los conocimientos de los docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Incrementar el nivel de compromiso de docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Proponer estrategias para mejorar el nivel de clima laboral de docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Proponer estándares para mejorar la formación académica

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
I. FORMACIÓN ACADÉMICA	1. PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL	<p>1.1 Planificación estratégica.</p> <p>La Unidad Académica (Facultad o Escuela), que gestiona la carrera profesional, cuenta con: misión, visión, objetivos, políticas, estrategias, proyectos, actividades, metas e indicadores de cumplimiento. El documento que sustenta tal planificación ha sido elaborado con la participación de sus autoridades y representantes de los estudiantes, docentes, egresados y grupos de interés, y ha sido aprobado por la autoridad correspondiente.</p> <p>El plan estratégico contribuye al aseguramiento de la calidad en la carrera profesional, expresado en sus objetivos, políticas y lineamientos estratégicos.</p>	<p>1. La Unidad Académica (Facultad o Escuela), que gestiona la carrera, tiene un plan estratégico que ha sido elaborado con la participación de sus autoridades y representantes de docentes, estudiantes, egresados y otros grupos de interés.</p> <p>2. La misión de la Unidad Académica es coherente con su campo de acción y la misión de la entidad.</p> <p>3. El desarrollo del plan estratégico se evalúa anualmente.</p> <p>4. Más del 75% de los estudiantes, de los docentes y de los administrativos, conoce del plan estratégico la información correspondiente y definida por la unidad académica.</p> <p>5. El plan estratégico tiene políticas orientadas al aseguramiento de la calidad en la carrera profesional.</p>
		<p>1.2 Organización, dirección y control.</p> <p>La organización, dirección y control de la Unidad Académica, son coherentes con lo dispuesto por la Universidad y la necesidad de la carrera profesional.</p> <p>Las funciones están definidas y asignadas a personas, que en número suficiente, por su formación y experiencia son idóneas para asumirlas en forma responsable.</p> <p>La coordinación entre las áreas académicas y administrativas que intervienen en la gestión de la carrera profesional es eficiente, para asegurar la adecuada atención a los estudiantes y satisfacer las necesidades de la carrera profesional.</p> <p>La documentación de la administración es asequible y disponible a la comunidad académica.</p> <p>La Unidad Académica cuenta con un sistema de gestión de la calidad de sus procesos: administración, enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social. Asimismo, cuenta con un sistema de información y comunicación transversal a todo nivel de su organización. Tales sistemas están integrados a sus homólogos de la Universidad.</p> <p>La implementación de estos sistemas, se complementa con el desarrollo de una cultura organizacional que permite preservar, desarrollar y promover, a través de sus diferentes procesos un estrecho vínculo con la sociedad.</p> <p>La Unidad Académica tiene programas de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos.</p>	<p>6. La Universidad tiene normas sobre organización y funciones y la Unidad Académica el manual correspondiente para su aplicación.</p> <p>7. Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo.</p> <p>8. La Unidad Académica tiene un sistema de gestión de la calidad implementado.</p> <p>9. La Unidad Académica tiene un programa implementado que contribuye a internalizar la cultura organizacional en los estudiantes, docentes y administrativos de la carrera profesional.</p> <p>10. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de información y comunicación.</p> <p>11. El plan operativo de la carrera de Administración es elaborado con la participación de representantes de los docentes, estudiantes, egresados y de otros grupos de interés.</p> <p>12. El desarrollo del plan operativo se evalúa para determinar las acciones correctivas correspondientes.</p> <p>13. Más del 75% de los estudiantes, de los docentes y de los administrativos, conoce del plan operativo la información correspondiente y definida por la unidad académica.</p> <p>14. La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos.</p>

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
II. FORMACION ACADEMICA	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	<p>2.1 Proyecto educativo.- Currículo.</p> <p>El proyecto educativo se presenta en un documento denominado currículo de estudios. En él se encuentra la justificación de la carrera profesional, los perfiles del ingresante y del egresado, el plan de estudios y los contenidos de cursos o asignaturas.</p> <p>Los principios y argumentos que justifican la carrera profesional están definidos sobre la base de la demanda social.</p> <p>Los perfiles del ingresante y del egresado guardan concordancia con los lineamientos del Proyecto Educativo y son de dominio público.</p> <p>El plan de estudios proporciona una sólida base científica y humanista, con sentido de responsabilidad social, y se desarrolla en las siguientes áreas: básica, formativa, de especialidad y complementaria.</p> <p>El plan de estudios permite que el estudiante elija un determinado número de asignaturas electivas y de otros planes de estudio de carreras profesionales afines de la institución o de otras universidades.</p> <p>Las prácticas pre-profesionales, así como el trabajo de fin de carrera profesional, incluidos en el plan de estudios, están relacionados con el proyecto educativo y pueden estar vinculadas con la labor de extensión y proyección social. Las instituciones donde se realizan las prácticas, están autorizadas oficialmente por la autoridad correspondiente para su funcionamiento y cumplen con los requerimientos del proyecto educativo de la carrera.</p>	15. Se justifica la existencia de la carrera técnica en base a un estudio de la demanda social.
			16. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo.
			17. El perfil del ingresante se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.
			18. El perfil del egresado se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.
			19. El plan de estudios asigna un mayor número de horas a las áreas básica y formativa con respecto a la de especialidad y complementaria.
			20. El plan de estudios tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegura el logro del perfil del egresado.
			21. El plan de estudios tiene una secuencia de asignaturas, o cursos, que fortalece el proceso enseñanza-aprendizaje.
			22. El plan de estudios vincula los procesos de enseñanza-aprendizaje con los procesos de investigación, extensión universitaria y proyección social.
			23. El plan de estudios tiene asignaturas, o cursos, electivos que contribuye a la flexibilidad curricular.
			24. Las asignaturas del plan de estudios incorporan los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.
			25. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.
			26. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.
			27. El porcentaje de titulados por tesis, se logra de acuerdo a lo planificado por la unidad académica para lograr superar el 75% en tres años

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
II. FORMACION ACADEMICA	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.2 Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Las estrategias de los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación formativa, así como los medios y materiales utilizados en la docencia, son coherentes con el proyecto educativo considerando las diferentes clases de asignaturas.	28. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas de enseñanza-aprendizaje.
			29. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar su capacidad de investigación, en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes.
		2.3 Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje. La carrera profesional cumple con las actividades relacionadas con la ejecución del plan de estudios. La coordinación entre las áreas académicas y administrativas que intervienen en la gestión de la carrera profesional es eficiente, para asegurar la adecuada atención a los estudiantes y satisfacer las necesidades de la carrera profesional. Un menor número de estudiantes por asignatura facilita las actividades de enseñanza-aprendizaje.	30. Los sílabos se distribuyen y exponen en el primer día de clases.
			31. Se cumple el contenido de los sílabos.
			32. En las clases teóricas y prácticas el número de estudiantes es el adecuado para el tipo de asignatura.
			33. La carga lectiva del estudiante asegura el normal desarrollo de sus actividades universitarias.
			2.4 Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora. La carrera profesional aplica evaluaciones del aprendizaje logrado por los estudiantes durante su formación. Las evaluaciones consideran principalmente los conocimientos, habilidades y actitudes declarados en el perfil del egresado. El sistema de evaluación del aprendizaje de los estudiantes en actividades específicas (trabajos encargados, prácticas, talleres, seminarios y otras) responde a los objetivos, o competencias, y contenidos de éstas. Sus resultados son considerados en la toma de decisiones de mejora del proyecto educativo.
		35. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación del aprendizaje.	

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
II. FORMACION ACADEMICA	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	<p>2.5 Estudiantes y egresados.</p> <p>El procedimiento para la admisión es de conocimiento público y asegura la selección del estudiante que cumple el perfil del ingresante.</p> <p>Las disposiciones generales de las actividades universitarias del estudiante se encuentran normadas y son de su conocimiento. Tales normas deben estar en reglamentos que traten sobre: condiciones de matrícula del estudiante, tipos de actividades curriculares, créditos o carga horaria expresados en horas académicas, sistema de evaluación y de calificación, control de asistencia del estudiante, sistema de registro de desempeño del estudiante, régimen de promoción y permanencia, y requisitos para la graduación y titulación.</p> <p>Se ofrece al estudiante medios para su mejor desempeño intelectual, académico y profesional.</p> <p>El estudiante logra el perfil del egresado al culminar su carrera profesional, en el tiempo programado en el proyecto educativo, lo que se comprueba evaluándolo al finalizar sus estudios y en su desempeño profesional. Una forma de evaluar los conocimientos adquiridos es mediante la aplicación de una prueba al final de la carrera profesional, cuyo resultado no es vinculante para optar el grado académico y título profesional.</p> <p>La Unidad Académica cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los egresados a fin de realizar los ajustes en tiempo y forma sobre los distintos componentes de la carrera profesional, obtenidos como consecuencia de su ejecución.</p> <p>Los egresados se insertan en el medio laboral y se orientan al desarrollo profesional debido a una correcta determinación del perfil y una adecuada formación, académica y humana.</p> <p>El diseño de la carrera profesional, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad en la formación, se reflejan en las condiciones y las posibilidades de empleo posterior de sus egresados.</p>	36. Los admitidos a la carrera profesional cumplen con el perfil del ingresante.
			37. La carrera profesional justifica el número de ingresantes en base a un estudio de su disponibilidad de recursos.
			38. Para los docentes y administrativos, más del 50% de estudiantes cumple con las normas que rigen sus actividades universitarias.
			39. La Unidad Académica tiene para los estudiantes programas implementados de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo y pasantías.
			40. Los estudiantes de los programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías, están satisfechos con la ayuda recibida.
			41. El resultado de la evaluación de conocimientos al final de la carrera profesional es utilizado para la mejora del proyecto educativo.
			42. El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado.
			43. El tiempo de permanencia en la carrera profesional por promoción de ingreso es el esperado.
			44. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de seguimiento del egresado.
			45. Los egresados están satisfechos con el sistema que les hace seguimiento.

Proponer estándares para mejorar la formación investigación

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
II. FORMACION INVESTIGATIVA	3. INVESTIGACIÓN	<p>3.1 Generación y evaluación de proyectos de investigación.</p> <p>Los estudiantes participan en proyectos de investigación que tratan sobre temáticas relacionadas con las líneas de investigación priorizadas por la Unidad Académica, los que para su ejecución son evaluados.</p> <p>Los proyectos pueden ser de iniciativa de los estudiantes o de un banco de proyectos del sistema de evaluación de la investigación.</p> <p>El sistema de evaluación de la investigación promueve la generación de proyectos y contribuye a su formalización y posible financiamiento. Los proyectos pueden ser trabajos finales de carrera profesional y trabajos transversales a la carrera profesional (investigación formativa).</p> <p>El sistema realiza el seguimiento del avance de la ejecución de los proyectos, desde su aprobación hasta la obtención de los resultados, para las medidas correctivas correspondientes y, cuando corresponda, la ejecución de la inversión de la Universidad.</p> <p>La producción intelectual de los estudiantes (tesis, patentes, publicaciones en revistas o libros, etc.), está protegida mediante normas y procedimientos, para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOPi u otros organismos internacionales.</p>	<p>46. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de evaluación de la investigación formativa y de trabajo final de carrera profesional.</p>
		47. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación de la investigación.	
		48. Los estudiantes participan en proyectos de investigación reconocidos por la Unidad Académica.	
		49. Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	
		50. Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	
		51. Se realizan eventos donde se difunden y discuten entre estudiantes, docentes y comunidad, las investigaciones realizadas en la carrera profesional.	
		52. Los estudiantes participan en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación.	
		53. La Unidad Académica cuenta con publicaciones periódicas donde los estudiantes publican los resultados de sus investigaciones.	
54. Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.			

Proponer estándares para mejorar la formación disciplinaria

Dimensión	Factor	Criterio	Estándar
FORMACIONA DISCIPLANARIA	5. DOCENTES	<p>5.1 Labor de enseñanza y tutoría.</p> <p>El número de docentes, así como su carga horaria, son los requeridos para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje y tutoría, considerando especialmente las condiciones académicas que presentan los estudiantes y la realización de actividades inherentes a estos procesos.</p> <p>Los docentes tienen experiencia y capacidad requeridas para el desarrollo de actividades de enseñanza universitaria. Además, poseen experiencia profesional coherente con los temas que dictan y que caracterizan a la modalidad en formación.</p> <p>Los docentes manejan tecnologías de información y comunicación, las que aplican en su labor de enseñanza.</p> <p>Los docentes leen, hablan y escriben en otros idiomas diferentes al castellano según el alcance del proyecto educativo.</p> <p>El ingreso y la promoción de los docentes implican la evaluación de su capacidad para ejercer el cargo y la valoración del desempeño académico y profesional.</p> <p>Se evalúa periódicamente a los docentes, considerando entre otros aspectos su interés por emprender y desarrollar métodos de enseñanza más efectivos y su labor en la formación de recursos humanos.</p>	55. La programación de horas lectivas del docente a tiempo completo guardan relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.
			56. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de tutoría.
			57. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de tutoría.
			58. La Unidad Académica evalúa los programas de perfeccionamiento pedagógico que implementa.
			59. Los docentes tienen la formación profesional que demandan las asignaturas.
			60. Los docentes tienen la experiencia profesional que requieren las asignaturas.
			61. Los docentes dominan las tecnologías de información y comunicación.
			62. Los docentes dominan idiomas que requiere el proyecto educativo.
			63. Se realizan reuniones periódicas donde se discuten temas relacionados con la actividad de enseñanza entre los docentes.
			64. Los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes se realizan con objetividad y transparencia.

Mejorar los conocimientos de los docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Objetivos de capacitación	Contenidos	Duración	Metodología	Recursos	Costos	Evaluación y resultados.
<p>Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos por el personal.</p> <p>Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas . particulares de la Organización.</p>	<p>Transmitir conocimientos o información</p> <p>Desarrollar conciencia acerca del desarrollo de habilidades</p> <p>Descripción de las funciones que tiene cada puesto.</p> <p>Desarrollo de habilidades y actitudes</p> <p>Exponer conocimientos y experiencias de los participantes</p> <p>¿Cómo realizar un servicio de calidad cumpliendo más de una función?</p> <p>Estrategias para realizar diversas tareas de manera eficiente en la organización</p>	<p>20 sesiones de 60 minutos cada una distribuidos en 8 días.</p>	<p>1.-Bienvenida.</p> <p>2.- Presentación de participantes.</p> <p>3.- Descripción de los objetivos del curso.</p> <p>4.- Exposición teórica.</p> <p>5.- Desarrollo de trabajo en equipo.</p> <p>6. Dramatizaciones</p> <p>7.Evaluación de Casos</p> <p>8.Videos</p> <p>9. -Disertaciones en el aula.</p> <p>10. role playing</p> <p>6.- Presentación de resultados.</p> <p>7.- Presentación de conclusiones.</p> <p>8.- Elaboración de documento de trabajo.</p>	<p>Proyector.</p> <p>Laptop.</p> <p>Papelotes y plumones</p> <p>Papeles y lápices.</p> <p>Coffe Breick</p> <p>-Folletos</p>	<p>Capacitador</p> <p>S/.30.00 x 20 sesiones = S/.600.00</p> <p>Materiales</p> <p>S/20.00 x 8 días = S/80.00</p> <p>Coffe Breick</p> <p>S/5.00 x 6 personas x 8= 240</p> <p>Total= S/.920.00</p>	<p>1.- ejecutar los conocimientos aprendidos para la empresa.</p> <p>2.- personal preparado y capacitado para realizar diversas tareas y actividades en la organización.</p>

Mejorar el nivel de compromiso de los docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Objetivos de capacitación	Contenidos	Duración	Metodología	Recursos	Costos	Evaluación y resultados.
<p>Identificar las necesidades y requerimientos de una adecuada actitud y un compromiso de calidad</p> <p>Mejorar el nivel de compromiso y actitud del personal con la organización</p>	<p>La eficiencia como necesidad</p> <p>Automotivación y Metas Personales.</p> <p>Búsqueda de Factores Motivacionales.</p> <p>Características de las Actitudes y del compromiso.</p> <p>Enfrentamiento al Estrés y la Frustración.</p> <p>Cómo generar compromiso y actitud positiva</p> <p>Administración del tiempo</p>	<p>4 sesiones de 60 minutos cada una distribuidos en dos días.</p>	<p>1.-Bienvenida.</p> <p>2.- Descripción de los objetivos del taller</p> <p>4.- Exposición.</p> <p>5.- Debate</p> <p>6.- dinámica</p> <p>7. Rol de preguntas.</p> <p>8. Participación activa</p> <p>9. Recomendaciones y conclusiones.</p>	<p>1.- Proyector.</p> <p>2.- Laptop.</p> <p>3.- Hojas bond.</p> <p>4..Papelotes.</p> <p>5. Plumones</p> <p>6.-Colores</p> <p>7- Coffe Breick</p>	<p>Capacitador.</p> <p>S/30.00 x 8 sesiones = S/240.00</p> <p>Materiales.</p> <p>S/50.00</p> <p>Coffe Breick</p> <p>S/5.00 x 15 personas x 2 = S/150.00</p> <p>Total = S/440.00</p>	<p>1.-La principal necesidades para adoptar una adecuada actitud y un compromiso de calidad, es principalmente la Motivación.</p> <p>2.- Buen nivel de compromiso y actitud del personal.</p>

Mejorar el nivel de clima laboral de los docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque

Objetivos de capacitación	Contenidos	Duración	Metodología	Recursos	Costos	Evaluación y resultados.
<p>Identificar principales problemas que afectan el clima laboral</p> <p>Promover actividades que mejoren el clima laboral</p>	<p>Percepciones del clima laboral.</p> <p>Casos y experiencias del Clima laboral.</p> <p>¿El clima laboral incrementa la efectividad de la empresa?</p> <p>Razones del porque realizar actividades en equipo.</p> <p>La integración como pieza fundamental.</p> <p>¿Sera una desventaja para mi brindar apoyo y consejos a mis compañeros?</p>	<p>4 sesiones de 60 minutos cada una distribuidos en dos días.</p>	<p>1.-Bienvenida.</p> <p>2.- Descripción de los objetivos del taller</p> <p>3.- Exposición.</p> <p>4.- dinámica</p> <p>5. Rol de preguntas.</p> <p>6.conclusiones.</p>	<p>1.- Proyector.</p> <p>2.- Laptop.</p> <p>3.- Hojas bond.</p> <p>4..Papelotes.</p> <p>5. Plumones</p> <p>6.-Colores</p> <p>7- Coffe Breick</p>	<p>Capacitador</p> <p>S/30.00 x 4 sesiones = 120.00</p> <p>Material</p> <p>S/.50.00</p> <p>Coffe Breick</p> <p>S/5.00 x 18 personas x 2 días = 180.00</p> <p>Total= S/.350.00</p>	<p>1.- Conocimiento de las deficiencias en el clima laboral Y actuar ante ello positivamente, incrementado la efectividad de la empresa.</p> <p>2.- Realizar actividades para mejorar el clima laboral</p>

Presupuesto de la propuesta

Actividad	Costo Total	Responsable	2019												
	S/.		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Estructurar de formación académica	S/. 3,000.00	Director de escuela													
Implementar estándares de formación investigativa	S/. 3,000.00	Director de escuela													
Elaborar estándares de formación social	S/. 3,000.00	Director de escuela													
Recomendar estándares de formación disciplinaria	S/. 3,000.00	Director de escuela													
Mejorar los conocimientos de los docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque	S/. 920.00	Área pedagógica													
Incrementar el nivel de compromiso docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque	S/. 440.00	Área de recursos humanos													
Proponer el nivel de clima laboral de docentes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque	S/. 350.00	Área de recursos humanos													
Total	S/, 13,710														

CAPÍTULO IV:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La formación profesional y La gestión institucional presentan una relación directa encontrándose las dos en niveles mínimos y deficientes en la EESTP-PNP Reque-Chiclayo.

La formación profesional según el presente estudio se encuentra en 4.78% deficiente, 71.77% mínima y 21.53% regular solo el 1.44% y el 0.48% son aceptable y optimo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo. Llegando a la misma conclusión que Pastrana (2014) que opina que este tema tiene relación con la transformación de la educación policial.

Las dimensiones de la formación profesional más preocupantes son la dimensión de formación disciplinaria, académica, investigativa y social que presenta más del 50% entre los indicadores regular mínimo y. Según Pastrana, (2014) es necesario integrar los elementos que componen la educación y preparación policial.

La gestión institucional según el presente estudio se encuentra en 10.13% mínima, 49.37% regular en la EESTP-PNP Reque-Chiclayo. Llegando a la misma conclusión que Bernaola (2014), que, la gestión educativa en los “Centros de Formación PNP, la evaluación del Sistema de Admisión y Selección, hasta la fecha no se ha logrado los resultados esperados”.

Las dimensiones de la gestión institucional más preocupantes son la dimensión procesos, estructura organizacional e información que presenta un 50% entre los indicadores regular mínimo y deficientes. Para mejorar la gestión es necesario la Gestión por Competencias (Bernaola, 2014,).

4.2. Recomendaciones

Se recomienda aplicar la propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo, 2017.

Favorecer la colaboración de los docentes en el Plan de Trabajo, proporcionar resultados, crear roles y supervisar el desempeño de las disposiciones, para el cumplimiento de las metas propuestas en la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo para mejorar los procesos de formación profesional.

Publicar habitualmente los productos de las evaluaciones a la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo que resulte de alguna actividad o provenga de instancias superiores para saber los puntos débiles de la formación y desarrollar la formación disciplinaria, académica, investigativa y social.

Organizar actividades conjuntas, que faculten a los directivos y a los docentes una cooperación conjunta en la toma de decisiones de representación pedagógica, con el propósito del cumplimiento de los objetivos de la de la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo para mejorar la gestión.

Optimizar el liderazgo en técnicas de decisión y gestión, con una proyección ajustada de las reuniones, que se prevengan los tiempos y se corrija la organización y administración de información respecto al registro pedagógico para mejorar los procesos y organización de la EESTP-PNP, Reque – Chiclayo.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2013). La teorización del aprendizaje de las ciencias experimentales desde los estilos de aprendizaje. Un abordaje que integra paradigmas. *Revista de Postgrado ARjé FACE-UC*, 7 (13), 15-39. ISSN: 1856-9153
- Aguirre, D. (12 de octubre de 2016). Cayó en operativo mayor PNP que integraba una red criminal de secuestros y extorsiones. *La Republica*. Recuperado de <http://larepublica.pe/impres/politica/811174-cayo-en-operativo-mayor-pnp-que-integraba-una-red-criminal-de-secuestros-y-extorsiones>
- Arango, O., Clavijo, S., Puerta, I., & Sánchez, J. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamiento socialmente responsable en estudiantes universitarios. *Revista de la Educación Superior*, 43 (1), 89-105. ISSN: 0185-2760
- Arrascue, J. y Segura, E. (2016). *Gestión de Calidad y su influencia en la satisfacción del cliente en la clínica de Fertilidad del Norte Clinifer*. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2283/Tesis%20de%20Arrascue%20Delgado%20y%20Segura%20Cardozo.pdf?sequence=1>
- Bances, C. (2014). Modelo de Planificación Prospectiva en el Área de Gestión Institucional de la UGEL Chiclayo en el Marco de Presupuesto por Resultado. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 1 (1), 1-11. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/148/147>
- Beltran, A. y Yacelga, P. (2015), en su tesis titulada “Análisis del perfil de los servidores policiales instructores de la Escuela de Formación de Policías “Cbos. José Lizandro Herrera Calderón” y su incidencia en la formación de los policías del Ecuador. (Tesis). Universidad San Francisco de Quito. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4664>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación. ISBN: 978-958-699-128-5
- Bernaola, C. (2014). Gestión por competencias en los sistemas formativos policiales y su influencia en la calidad del servicio. *Logos*, 4 (2), 1-11. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/600>
- Burga, Y. (2017). Modelo de Gestión en la formación integral para la adaptación del estudiante a la universidad Señor de Sipán que se sustente en un sistema de procedimientos. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <file:///Users/admi/Downloads/TESIS%20%20YRMA%20BURGA.pdf>
- Caceres, A., Martinez, D. N., Flechas, L., & Saldaña, L. (2015). *Plan de Mejoramiento Basado en la Gestión del Conocimiento para el Área de Capacitación y Evaluación del Desempeño de la Empresa Reval S.A.* (Tesis de postgrado,

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia). Recuperado de http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/4202/3/1052_381202.pdf?
- Carriego, C. (2007). *Gestión Institucional*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría. ISBN: 978-980-7119-03
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La Gestión Administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1>
- Castillo, J. (2016). *La educación policial: Los problemas en la selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la PNP*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7872/CASTILLO_PELAEZ_JORGE_FRANCISCO_EDUCACION.pdf?sequence=1
- Castillo, S. (2014). Eficiencia del financiamiento para la capacitación y formación profesional en Ecuador: Caso Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. (Tesis). Universidad del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6842>
- Comunidad de Madrid. (5 de junio de 2016). *Características Generales de la Formación Profesional*. Recuperado de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid: http://www.madrid.org/fp/ense_fp/fp_caracteristicas.htm
- Diario Correo. (18 de Enero de 2016). Puno: alumno de Escuela PNP pide su baja por presuntos maltratos. *Diario Correo*. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/ciudad/puno-alumno-de-escuela-pnp-pide-su-baja-por-presuntos-maltratos-647341/>
- Díaz, D. y Delgado, M. (2014). *Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio formación*. (Tesis). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/563/1/TM_DiazCastilloDoris_DelgadoLeivaMiguel.pdf
- Educaweb. (2 de junio de 2016). *Formación Profesional - FP - Niveles de Formación Profesional*. Recuperado de Educaweb: <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/niveles-formacion-profesional/>
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: Vía real hacia la certificación del bibliotecólogo*. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. ISBN: 970-32-3852-1
- Gairín, J. (2010). Gestionar la complejidad de los centros educativos actuales. En R. Roig, & M. Fiorucci, *Claves para la investigación en innovación y calidad educativas, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación y la interculturalidad en las aulas* (págs. 151-162). Barcelona:

Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de http://www.edutic.ua.es/wp-content/uploads/2012/06/Claves-para-la-investigacion_151_162-Cap-13.pdf

Garay, T. (2015). *Problemas de implementación de la política educativa que afectan la capacitación y especialización en la escuela de investigación criminal de la PNP*. (Tesis de pregrado, Univesidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6347/GARAY_DURAND_TOMAS_PROBLEMAS.pdf?

Granda, C. y 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 la especialidad y años de estudio*. (Tesis). Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/49/1/28.%20Tesis%20%28Granda%20de%20la%20Puente%2C%20Ruesta%20Alcas%29.pdf>

González, A., Esnaola, F., Martín, M., & Barletta, C. (2012). *Propuesta educativa mediadas por tecnologías digitales: ¿Cómo empezae una propuesta medianda por TIC?* Buenos Aires, Argentina: EUNLP. ISBN: 978-950-34-0937-4

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa. (12 de junio de 2009). *Procesos de Gestión Institucional y Pedagógica*. Recuperado de Ideice: <http://www.ideice.gob.do/index.php/programas/procesos-de-gestion-institucional-y-pedagogica>

Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2001). *Formación profesional materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco*. Ministerio de Educación. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiD4rCFrYjWAhUKJiYKHXRIApkQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.oei.es%2Fhistorico%2Feduytrabajo%2FFPDdefinitivo.PDF&usg=AFQjCNHxl6G3zckTb_Hp_wlWTQKI1K4a_Q

La Industria. (05 de enero de 2016). *Postulantes mujeres de la escuela de PNP son discriminadas*. *La Industria*. Recuperado de <http://www.laindustria.pe/trujillo/distrital/postulantes-mujeres-de-la-escuela-de-ppn-son-discriminadas>

López, N. (4 de julio de 2016). *La importancia de la formación para tu desarrollo personal y profesional*. Recuperado de Noelia López Cheda:

<https://noelialopezcheda.wordpress.com/2016/07/04/la-importancia-de-la-formacion-para-tu-desarrollo-personal-y-profesional/>

Lujambio, A. (2010). *Un Modelo de Gestión Para la Supervisión Escolar*. México D.F: Secretaría de Educación Pública. ISBN: 978-607-8017-39-3

Ministerio de Educación. (2003). *Gestión institucional formación de directoras y directores de centros educativos*. El Salvador C.A: Algier's Impresores. Recuperado de http://sitiosescolares.miportal.edu.sv/12857/Doc.PDF/Modulo_1.pdf

Mode, E. (2005). *Elementos de probabilidad y estadística*. Barcelona, España: Editorial Reverté. ISBN: 84-291-5092-7

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

Observatori de Bioètica i Dret. (1979). *El Informe Belmont*. Barcelona: Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Formación y Trabajo de Ayer para Mañana* (1 ed.). Montevideo: Instituto Tecnológico. doi:ISBN: 92-9088-056-5

Pastrana, O. (2014). *Educación policial: Academia en serio OP sofima de distracción*. (Tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/99517.pdf>

Perú21. (31 de octubre de 2016). Mayor de la PNP y otros 28 acusados de integrar banda criminal fueron liberados. *Perú21*. Recuperado de <http://peru21.pe/actualidad/mayor-policia-acusado-integrar-banda-criminal-fue-liberado-2261008>

Piña y Fernández (2015). *Gestión Administrativo su articulación con la gestión pedagógica en los centros educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco del Rosario Sanchez*. Recuperado de: <http://hilmapina.blogspot.com/2010/06/investigacion-gestion-administrativa.html>

Policía Nacional de Colombia. (2013). *Potenciación del conocimiento y formación policial*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2016/PEI.pdf

Ramos, C. (2016). *Formación académica y capacitación fundamentales para el desempeño eficiente de los comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarias. El caso del Rímac en el año 2014*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8110/RAMOS_RUIZ_CESAR_AMERICO_FORMACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, F., & Moráguez, A. (2011). Propuesta de dimensiones e indicadores que caracterizan la evaluación de la eficiencia del proceso de evaluación de la formación profesional del técnico medio en la especialidad mecánica industrial, durante el período de inserción en las prácticas pre pro. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (27). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/27/rcmi.htm>
- Rojas, N. y Gonzales, I. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. (Tesis). Universidad Libre. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8338/tesis-15-0615%20Nilson%20Rojas%20%20Alexander%20Gonz%C3%A1lez%20Maestr%C3%ADa%20%20GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rpp Noticias. (21 de mayo de 2016). Policías ahora saldrán de la escuela técnica en tres años. *Rpp Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/lambayeque /policias-ahora-saldran-de-la-escuela-en-tres-anos-noticia-964271>
- Selltiz, C. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Rialp.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la Investigación Científica* (2 ed.). México: Tamayo. ISBN: 968-18-6510-3
- Vilcarrromero, R. (2013). *La gestión en la producción*. Fundación Universitaria Andaluz Inca Garcilaso. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/1321.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de evaluar la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional de la Policía Nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017

INSTRUCCIONES:

La realización de la encuesta es totalmente voluntaria, y solo de usos académico respetando la confidencialidad de sus datos por favor lea detenidamente las preguntas y responda según crea conveniente en una escala del 1 al 4 donde **(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca**

GESTIÓN INSTITUCIONAL						
DIMENSIÓN PERSONAS						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar el servicio que se brindan los trabajadores de la EESTP-PNP?					
2	¿Se ha realizado algún reconocimiento de su aportación al trabajo a los trabajadores de la EESTP-PNP?					
3	¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por la formación y capacitación de sus trabajadores en la labor que realiza?					
4	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la seguridad de los trabajadores?					
5	¿Son los trabajadores considerados por los encargados de la EESTP-PNP?					
6	¿Se siente realizado como trabajador en la EESTP-PNP?					
DIMENSIÓN PROCESOS						
7	¿Existen iniciativas para la Identificación en Gestión Sistemática de los Procesos?					
8	¿Existen iniciativas para conocer los procesos en la gestión institucional de la EESTP-PNP, Reque?					
9	¿Considera usted que los procesos de la EESTP-PNP se desarrollan de forma coordinada?					
10	¿Existe una implementación de procesos para mejorar la credibilidad de la gestión para el público usuario y sociedad en General?					
11	¿Existe una implementación de procesos para mejorar la satisfacción del usuario y sociedad en general?					
DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
12	¿Existe Iniciativas para que los órganos de la EESTP-PNP estén distribuidos adecuadamente?					

13	¿Existe iniciativas para que los cargos de la EESTP-PNP estén asignados correctamente?					
14	¿Se ha buscado actualizar la Estructura Organizacional de la EESTP-PNP?					
15	¿Existe Iniciativas para actualizar el organigrama de la EESTP-PNP?					
16	¿Existe Iniciativas para actualizar el manual de organización y funciones de la EESTP-PNP?					
DIMENSIÓN INFORMACIÓN						
17	¿Se encuentra la información de la organización accesible para los trabajadores de la EESTP-PNP?					
18	¿Existen iniciativas para informar sobre el entorno de la EESTP-PNP?					
19	¿Se considera importante para los trabajadores la información dentro de la EESTP-PNP?					
20	¿Se ha realizado algún reconocimiento de necesidades de Información Preventiva en la EESTP-PNP?					
21	¿Se ha realizado alguna capacitación de Técnicas de Detección de Necesidades Informativas en la EESTP-PNP?					
22	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la información de resultados de la gestión institucional?					
DIMENSIÓN TECNOLOGÍA						
23	¿Existe Iniciativas para la gestión de las tecnologías de la información en los procesos de la EESTP-PNP?					
24	¿Existe Iniciativas para la actualización de equipos tecnológicos en la EESTP-PNP?					
25	¿Existe Iniciativas para la implementación del Plan de gestión de la tecnología en los procesos de la EESTP-PNP?					
26	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Gestión de aplicaciones tecnológicas para procesos de la gestión institucional?					
27	Considera usted que procesos con tecnologías de la información se realiza en forma coordinada en la EESTP-PNP?					

CUESTIONARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de evaluar la Formación Profesional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional de la Policía Nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas y responda según crea conveniente en una escala del 1 al 4 donde **(4) Siempre (3) Casi Siempre (2) A veces (1) Nunca.** *

*Tecnologías de la Información (TI)

DIMENSIÓN DE FORMACIÓN ACADÉMICA						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar la formación profesional para los estudiantes en la EESTP-PNP?					
2	¿Existe iniciativas para el desarrollo de habilidades profesionales para los estudiantes en la EESTP-PNP?					
3	¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad a favor de los estudiantes?					
4	¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por desarrollar el dominio de aspectos que evidencien el dominio del cálculo numérico, el uso de la computación como soporte vital para su desempeño a favor de los estudiantes?					
5	¿Existe iniciativas para enfrentar las tareas orientadas hacia los estudiantes en la guía de actividades prácticas dentro la jornada laboral en la EESTP-PNP?					
DIMENSIÓN FORMACIÓN LABORAL						
6	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la formación laboral en los estudiantes?					
7	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Axiológica en los estudiantes?					
8	¿Existen iniciativas para la integración de los estudiantes entre el politécnico y las entidades productivas en la EESTP-PNP?					
9	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la eficiencia y rentabilidad de los estudiantes?					
10	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la rotación de los estudiantes por los distintos puestos de trabajos claves?					
11	¿Existe iniciativas para el aporte de alternativas que le permitan a los estudiantes elevar la eficiencia en la EESTP-PNP?					

DIMENSIÓN FORMACIÓN INVESTIGATIVA					
12	¿Existe Iniciativas para la formación científico-técnica de los estudiantes en la EESTP-PNP?				
13	¿Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la adaptabilidad al cambio tecnológico de los estudiantes en la EESTP-PNP?				
14	¿Existe iniciativas para la eficiencia y rentabilidad en la labor profesional de los estudiantes en la EESTP-PNP?				
DIMENSIÓN FORMACIÓN SOCIAL					
15	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Social de los estudiantes?				
16	¿Existen iniciativas para el Criterio de aceptación de la comunidad de nuestros estudiantes en el entorno de la EESTP-PNP?				
17	¿Se preocupa la EESTP-PNP por el nivel de actualización política en los estudiantes?				
18	¿Se preocupa la EESTP-PNP por informar a los estudiantes sobre las organizaciones políticas?				
19	¿Existe iniciativas para formar organizaciones políticas y estudiantiles en la EESTP-PNP?				
DIMENSIÓN FORMACIÓN DISCIPLINARIA					
20	¿Se preocupa la EESTP-PNP por el principio de autoridad en los estudiantes?				
21	¿Existe Iniciativas para el control de las emociones de los estudiantes en la EESTP-PNP?				
22	¿Se preocupa la EESTP-PNP por la presencia de sanciones disciplinarias hacia los estudiantes?				

Validación de instrumentos



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Boris Ricardo Córdova Canova
PROFESIÓN	Psicólogo
ESPECIALIDAD	Master of Business Administration
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	10 años
CARGO	Jefe de gestión del talento humano.
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA PÓLICIA NACIONAL DEL PERÚ, REQUE – CHICLAYO, 2017	
DATOS DE LOS TESISISTAS:	
NOMBRES	Iris Morayma Tarrillo Díaz
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Elaborar una propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.
	<u>ESPECÍFICOS</u> a) Diagnosticar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2016. b) Identificar los factores influyentes en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2016.

	<p>c) Estimar los resultados de la propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</p> <p>d) Diseñar una propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</p>
--	--

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
---	--

<p>Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar la formación profesional específica para los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existe iniciativas para el desarrollo de habilidades profesionales para</p>	<p>TA(X) TD()</p>

<p>los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se ha preocupado la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad a favor de los estudiantes</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se ha preocupado la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por desarrollar el dominio de aspectos que evidencien el dominio del cálculo numérico, el uso de la computación como soporte vital para su desempeño a favor de los estudiantes</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existe iniciativas para Enfrentar las tareas orientadas hacia los estudiantes en la guía de actividades prácticas dentro la jornada laboral en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

veces d) Casi nunca e) Nunca	
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la formación laboral en los estudiantes a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la Formación Axiológica en los estudiantes a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
Existen iniciativas para la integración de los estudiantes entre el politécnico y las entidades productivas en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la eficiencia y rentabilidad de los estudiantes a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la rotación de los	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

<p>estudiantes por los distintos puestos de trabajos claves en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existe iniciativas para el Aporte de alternativas que le permitan a los estudiantes elevar la eficiencia en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existe Iniciativas para la formación científico-técnica de los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la adaptabilidad al cambio tecnológico de los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existe iniciativas para la eficiencia y rentabilidad en la labor profesional</p>	<p>TA(X) TD()</p>

<p>de los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la Formación Social de los estudiantes</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Existen iniciativas para el Criterio de aceptación de la comunidad de nuestros estudiantes en el entorno de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por el nivel de actualización política en los estudiantes</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por informar a los estudiantes sobre las organizaciones políticas</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	_____
Existe iniciativas para formar organizaciones políticas y estudiantiles en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque	TA(X) TD()
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por el principio de autoridad en los estudiantes	TA(X) TD()
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Existe Iniciativas para el control de las emociones de los estudiantes en la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque	TA(X) TD()
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la presencia de sanciones disciplinarias hacia los estudiantes	TA(X) TD()
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>22</u> N° TD <u>0</u>

2. COMENTARIO GENERALES

3. OBSERVACIONES



MBA. BORIS CORDOVA CANOVA
JEFE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 AÑOS
	CARGO	SUB GERENTE
PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, REQUE – CHICLAYO, 2017		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tarrillo Diaz Iris Morayma	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Elaborar una propuesta de plan de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Diagnosticar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.	
	Identificar los factores influyentes en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.	
	Establecer como está actualmente la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.	
	Identificar los factores influyentes en la gestión institucional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017.	
	Diseñar una propuesta con los aspectos que debe tener el Plan de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de	

	suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 49 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
INCENTIVOS LABORALES	
¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar el servicio que se brindan los trabajadores de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha realizado algún reconocimiento de su aportación al trabajo a los trabajadores de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por la formación y capacitación de sus trabajadores en la labor que realiza?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la seguridad de los trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Son los trabajadores considerados por los encargados de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se siente realizado como trabajador en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existen iniciativas para la Identificación en Gestión Sistemática de los Procesos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Existen iniciativas para conocer los procesos en la gestión institucional de la EESTP-PNP, Reque?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Considera usted que los procesos de la EESTP-PNP se desarrollan de forma coordinada?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe una implementación de procesos para mejorar la credibilidad de la gestión para el público usuario y sociedad en General?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe una implementación de procesos para mejorar la satisfacción del usuario y sociedad en general?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para que los órganos de la EESTP-PNP estén distribuidos adecuadamente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para que los cargos de la EESTP-PNP estén asignados correctamente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha buscado actualizar la Estructura Organizacional de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para actualizar el organigrama de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para actualizar el manual de organización y funciones de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ X _____
¿Existe Iniciativas para la gestión de las tecnologías de la información en los procesos de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿Existe Iniciativas para la actualización de equipos tecnológicos en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para la implementación del Plan de gestión de la tecnología en los procesos de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Gestión de aplicaciones tecnológicas para procesos de la gestión institucional?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Considera usted que procesos con tecnologías de la información se realiza en forma coordinada en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar la formación profesional para los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para el desarrollo de habilidades profesionales para los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad a favor de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por desarrollar el dominio de aspectos que evidencien el dominio del cálculo numérico, el uso de la computación como soporte vital para su desempeño a favor de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para enfrentar las tareas orientadas hacia los estudiantes en la guía de actividades prácticas dentro la jornada laboral en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la formación laboral en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Axiológica en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Existen iniciativas para la integración de los estudiantes entre el politécnico y las entidades productivas en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la eficiencia y rentabilidad de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la rotación de los estudiantes por los distintos puestos de trabajos claves?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para el aporte de alternativas que le permitan a los estudiantes elevar la eficiencia en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para la formación científico-técnica de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la adaptabilidad al cambio tecnológico de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para la eficiencia y rentabilidad en la labor profesional de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Social de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existen iniciativas para el Criterio de aceptación de la comunidad de nuestros estudiantes en el entorno de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por el nivel de actualización política en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por informar a los estudiantes sobre las	TA(X) TD()

organizaciones políticas?	SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para formar organizaciones políticas y estudiantiles en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por el principio de autoridad en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para el control de las emociones de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la presencia de sanciones disciplinarias hacia los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 49 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

COMCREAT SRL


RAFAEL IZQUIERDO E. 
 Firmante de la relación experto

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	TALENTO HUMANO, MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, REQUE – CHICLAYO, 2017		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tarrillo Diaz Iris Morayma	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Elaborar una propuesta de plan de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017. Identificar los factores influyentes en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017. Establecer como está actualmente la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017. Identificar los factores influyentes en la gestión institucional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017. Diseñar una propuesta con los aspectos que debe tener el Plan de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de	

	suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 49 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
INCENTIVOS LABORALES	
¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar el servicio que se brindan los trabajadores de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha realizado algún reconocimiento de su aportación al trabajo a los trabajadores de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por la formación y capacitación de sus trabajadores en la labor que realiza?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la seguridad de los trabajadores?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Son los trabajadores considerados por los encargados de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se siente realizado como trabajador en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existen iniciativas para la Identificación en Gestión Sistemática de los Procesos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Existen iniciativas para conocer los procesos en la gestión institucional de la EESTP-PNP, Reque?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Considera usted que los procesos de la EESTP-PNP se desarrollan de forma coordinada?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe una implementación de procesos para mejorar la credibilidad de la gestión para el público usuario y sociedad en General?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe una implementación de procesos para mejorar la satisfacción del usuario y sociedad en general?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para que los órganos de la EESTP-PNP estén distribuidos adecuadamente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para que los cargos de la EESTP-PNP estén asignados correctamente?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha buscado actualizar la Estructura Organizacional de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para actualizar el organigrama de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para actualizar el manual de organización y funciones de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ X _____
¿Existe Iniciativas para la gestión de las tecnologías de la información en los procesos de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿Existe Iniciativas para la actualización de equipos tecnológicos en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para la implementación del Plan de gestión de la tecnología en los procesos de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Gestión de aplicaciones tecnológicas para procesos de la gestión institucional?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Considera usted que procesos con tecnologías de la información se realiza en forma coordinada en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Ha existido por parte de los Directivos una preocupación para mejorar la formación profesional para los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para el desarrollo de habilidades profesionales para los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por enfrentar los problemas de su profesión, analizar las soluciones y ejecutar las actividades con independencia y creatividad a favor de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se ha preocupado la EESTP-PNP por desarrollar el dominio de aspectos que evidencien el dominio del cálculo numérico, el uso de la computación como soporte vital para su desempeño a favor de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para enfrentar las tareas orientadas hacia los estudiantes en la guía de actividades prácticas dentro la jornada laboral en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la formación laboral en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Axiológica en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Existen iniciativas para la integración de los estudiantes entre el politécnico y las entidades productivas en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la eficiencia y rentabilidad de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la rotación de los estudiantes por los distintos puestos de trabajos claves?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para el aporte de alternativas que le permitan a los estudiantes elevar la eficiencia en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para la formación científico-técnica de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque por la adaptabilidad al cambio tecnológico de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para la eficiencia y rentabilidad en la labor profesional de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la Formación Social de los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existen iniciativas para el Criterio de aceptación de la comunidad de nuestros estudiantes en el entorno de la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por el nivel de actualización política en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por informar a los estudiantes sobre las	TA(X) TD()

organizaciones políticas?	SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe iniciativas para formar organizaciones políticas y estudiantiles en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por el principio de autoridad en los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Existe Iniciativas para el control de las emociones de los estudiantes en la EESTP-PNP?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se preocupa la EESTP-PNP por la presencia de sanciones disciplinarias hacia los estudiantes?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 49 N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES	
6. OBSERVACIONES	

L. J. A. E.

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Técnicas / instrumento	Tipo y diseño de investigación	Población /muestra conclusiones
¿De qué manera una propuesta en la gestión institucional permitirá mejorar la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, 2017?	<p><u>Objetivo general</u> Elaborar una propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela <u>técnica</u> de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Diagnosticar el estado actual de la formación profesional de los Estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017. Identificar los factores influyentes en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo -2017. Establecer como está actualmente la gestión institucional de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017. Identificar los factores influyentes en la gestión institucional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo - 2017. Diseñar una propuesta de mejoras en la gestión institucional para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la policía nacional del Perú, Reque – Chiclayo, 2017</p>	Si se implementa la propuesta en la gestión institucional mejorará la formación profesional de los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Reque-Chiclayo, 2017.	Gestión Institucional al Carriego (2007)	<p>Las Personas</p> <p>Los Procesos</p> <p>Estructura Organizacional</p> <p>La Información</p> <p>La Tecnología</p>	<p>Encuesta.</p> <p>Cuestionario de preguntas cerradas tipo test.</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> El estudio planteado es de tipo descriptiva, se realizará el análisis estadístico de la formación profesional de la Escuela de Educación Superior Técnica Profesional PNP Chiclayo en spss 23.0 con prueba de hipótesis de pre-test y pos-test</p> <p><u>Diseño de investigación</u> No experimental transversal: la muestra se tomará en un determinado momento y se observarán los hechos tal y como ocurrieron:</p>	<p>Población: 76 Administrativos y 455 estudiantes</p> <p>Muestra: 76 Administrativos y 209 Estudiantes</p> <p>Conclusiones</p>
	Formación Profesional Rodríguez (2011)		<p>Formación académica</p> <p>Formación laboral</p> <p>Formación investigativa</p> <p>Formación social</p> <p>Formación disciplinaria</p>	<p>Encuesta.</p> <p>Cuestionario de preguntas cerradas tipo test.</p>			

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TERRILLO DIAZ IRIS.docx (D40963407)
Submitted: 8/24/2018 5:30:00 PM
Submitted By: cvallejos@crece.uss.edu.pe
Significance: 5 %

Sources included in the report:

GALINDO GONZALES DDEDWIN DT_2017.docx (D40381006)
 Tesis Ambato 2018 UTA1.docx (D40252124)
 1A_Castro_Nuñez_CARolina_Elizabeth_Maestria_2017.pdf (D29969388)
 Palma Díaz & Ruiz Coronel.docx (D36246253)
<http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/TDX:1101>
<https://www.deperu.com/servicio-ciudadano/comisarias/comisaria-pnp-reque-1133>
https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_de_Reque
<https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/niveles-formacion-profesional/>
https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_Profesional
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/148/>
<https://noelialopezcheda.wordpress.com/2016/07/04/la-importancia-de-la-formacion-para-tu-desarrollo-personal-y-profesional/>
<http://peru21.pe/actualidad/mayor-policia-acusado-integrar-banda-criminal-fue-liberado-2261008>
http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2016/PEI.pdf
<http://www.eumed.net/rev/ced/27/rcmi.htm>
https://www.academia.edu/5192238/UNIVERSIDAD_C%2525
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/1321.pdf>

Instances where selected sources appear:

38

Anexo N° 04: Acta de aprobación de originalidad

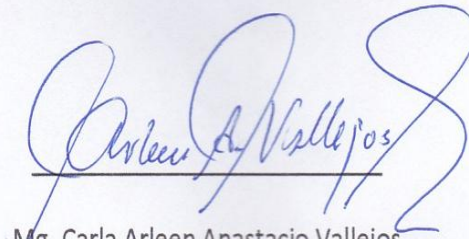


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 13-FACEM-USS-2017**, presentado por la egresada TARRILLO DIAZ IRIS MORAYMA, autora de la Investigación titulada: **PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICA DE SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ. REQUE – CHICLATO 2017**, puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de 5% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la Investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio en la USS.

Pimentel, 5 de diciembre de 2018



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Anexo N° 05: Consentimiento informado

ANEXO N° 05
DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Tarrillo Diaz Iris Morayma
Apellidos y nombres

40721976 2081411246 VIRTUAL
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Apellidos y nombres

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

IX Escuela Académico Profesional de Administración
Escuela académico profesional

Facultad de Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán.

Ciclo

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Proyecto de investigación Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado:
Propuesta de Mejoras en la gestión institucional
para la formación de los estudiantes de la
Escuela Técnica de Suboficiales de la Policía
Nacional del Perú, PÉQUE - Chiclayo, 2017.

La misma que presento para optar el grado de:
Licenciado En Administración

2.- Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.

3.- Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.

4.- Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.


 Nombre y Apellidos
 DNI N°
 IRIS MORAYMA
 TARRILLO DIAZ.



Nombre y Apellidos
 DNI N°



Anexo N° 06 formato T1



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 4 Diciembre 2018

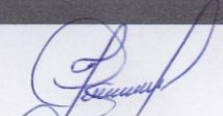
Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán

Quien suscribe:

IRIS MORAYMA TARRILLO DIAZ, con DNI: 40721976

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:
PROPUESTA DE MEJORAS EN LA GESTION INSTITUCIONAL PARA LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TECNICA DE SUBOFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, REQUE – CHICLAYO, 2017. presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACION, de la facultad de ciencias empresariales, Escuela Académico Profesional de administración, por medio del presente escrito autorizo al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
 - Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.
- De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
TARRILLO DIAZ IRIS MORAYMA	40721976	

Anexo N° 07 consentimiento informado



Carretera Puerto Eten Km 18 -Reque, Chiclayo
Lambayeque - Perú

Consentimiento Informado

Señores :
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Por medio de la presente hacemos constar que la Señorita Iris Morayma Tarrillo Diaz, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la Investigación Titulada Propuesta de mejoras en la gestión institucional y para la formación profesional de los estudiantes de la escuela técnica de suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Reque - Chiclayo, 2017.

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

OP 00228041
MARINO SALAZAR VÁSQUEZ
CMDTE PNP

Chiclayo, Agosto 2016

Anexo N° 07: fotografías



Figura 15: Aplicación del instrumento



Figura 16: Investigador aplicando instrumento