

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN ESCUELA
TÉCNICA SUPERIOR DE POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE
CHICLAYO - 2020**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORES

Br. Nélide Cinproniana Pino Contreras

Br. Fernando Martín Peña Rodríguez

ASESORA

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación y desarrollo comunitario

**TRUJILLO, PERÚ
2022**

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad de Asesor

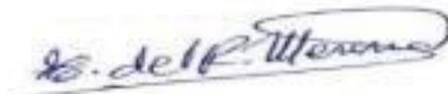
Yo, Teresita del Rosario Merino Salazar con DNI N° 17903361, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE CHICLAYO - 2020", presentado por los(as) maestrandos(as) Br. Nélide Cinproniana Pino Contreras, con DNI N° 22079026 y Br. Fernando Martín Peña Rodríguez, con DNI N° 4746272, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 7 de setiembre del 2022



.....
Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

Asesor(a)

Agradecimiento

A Dios, como nuestro ser supremo,
por permitirnos llegar a culminar con
éxito nuestras metas y a cada una de
las personas que de alguna manera
coadyuvaron a que sigamos
enriqueciendo nuestros
conocimientos en beneficio de
quienes más nos necesitan.

Br. Nélide Cinproniana Pino Contreras
Br. Fernando Martín Peña Rodríguez
(† 30-04-22)

Dedicatoria

A nuestras familias, por su
paciencia, amor y apoyo constante
para lograr las metas que nos
hemos trazado.

Br. Nérida Cinproniana Pino Contreras

Br. Fernando Martín Peña Rodríguez

(† 30-04-22)

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Nélide Cinproniana Pino Contreras, con DNI Nro. 22079026, y Fernando Martín Peña Rodríguez, con DNI Nro. 4746272, egresados de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Postgrado de la citada universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Gestión de talento humano y calidad educativa de Escuela Técnica Superior de Policía Nacional del Perú”, la que consta de un total de 97 páginas, en las que se incluyen 7 tablas, 6 figuras y 5 anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización metodológica y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo de porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de la cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es igual al 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Nélide C. Pino Contreras
DNI. Nro. 22079026



Fernando M. Peña Rodríguez
DNI Nro. 4746272

Índice general	Pág.
Capítulo I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Formulación de objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
Capítulo II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases teórico científicas	27
2.3 Definición de términos básicos	31
2.4 Formulación de hipótesis	33
2.4.1 Hipótesis general	33
2.4.2 Hipótesis específicas	33
2.5. Operacionalización de variables	34
Capítulo III. METODOLOGÍA	36
3.1 Tipo de investigación	37
3.2 Métodos de investigación	37
3.3 Diseño de investigación	37
3.4 Población, muestra y muestreo	38
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	39
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
3.7 Ética investigativa	41
Capítulo IV. RESULTADOS	42
4.1 Presentación y análisis de resultados	43
4.2 Prueba de hipótesis	49
4.3 Discusión de resultados	54

Capítulo V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	59
5.1 Conclusiones	60
5.2 Sugerencias	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	66
Anexo 1: Instrumentos de medición	67
Anexo 2: Ficha técnica	71
Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos	73
Anexo 4: Base de datos	95
Anexo 5: Matriz de consistencia	97

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	34
Tabla 2. Distribución de la población	38
Tabla 3. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	49
Tabla 4. Prueba de correlación (Gestión del talento humano – Calidad educativa)	50
Tabla 5. Prueba de correlación (Gestión por competencias – Calidad educativa)	51
Tabla 6. Prueba de correlación (Gestión del conocimiento - Calidad educativa)	52
Tabla 7. Prueba de correlación (Gestión de personas - Calidad educativa)	53

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión 1 - Gestión por competencias	43
Figura 2. Dimensión 2 – Gestión del conocimiento	44
Figura 3. Dimensión 3 – Gestión de personas	45
Figura 4. Calidad educativa: Dimensión 1 - Pertinencia	46
Figura 5. Calidad educativa: Dimensión 2 - Eficiencia	47
Figura 6. Calidad educativa: Dimensión 3- Eficacia	48

Resumen

La presente investigación fue aplicada en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo – Perú, es de tipo no experimental, cuantitativo de corte transversal. El diseño es descriptivo correlacional.

La población estuvo formada por 412 alumnos y la muestra por 50 alumnos. Para reunir información se aplicó dos cuestionarios, un cuestionario por cada variable. Para determinar la normalidad de las variables se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, los cuales dieron como resultado que corresponden a una distribución no normal y la correlación es no paramétrica; Para las pruebas de hipótesis se aplicó las pruebas de Rho Spearman, Se validaron las hipótesis planteadas por los investigadores.

Con la presente investigación, se busca la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa, es uno de los objetivos planteados y con los resultados obtenidos se determina que las variables, tienen un grado de correlación muy alta y una relación significativa y directa. Lo cual indica que al mejorar la gestión del talento humano se logra mejorar la calidad educativa en la escuela Técnica Superior de la Policía nacional del Perú de Chiclayo.

Palabras claves: Talento humano, calidad educativa, Gestión, Competencia

Abstract

The present investigation was applied in the Higher Technical School of the National Police of Peru in Chiclayo - Peru, it is of a non-experimental, quantitative cross-sectional type. The design is descriptive co-national.

The population consisted of 412 students and the sample by 50 students. To gather information, two questionnaires were applied, one questionnaire for each variable. To determine the normality of the variables, the Shapiro-Wilk test was applied, which gave as a result that they correspond to a non-normal distribution and the correlation is non-parametric; For the hypothesis tests, the Rho Spearman tests were applied. The hypotheses proposed by the researchers were validated.

With the present investigation, the relationship between the management of human talent and educational quality is sought, it is one of the stated objectives and with the results obtained it is determined that the variables have a very high degree of correlation and a significant and direct relationship . Which indicates that by improving the management of human talent, it is possible to improve the educational quality in the Higher Technical School of the National Police of Peru in Chiclayo.

Keywords: Human talent, educational quality, Management, Competence

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente urge optimizar la educación policial de calidad en los lugares de formación y de potenciar el talento humano en cada uno de los alumnos involucrados, a fin de generar eficiencia y eficacia en la labor que realizan.

Es imposible desligar la actual coyuntura social que se desarrolla en el país, con procesos formativos de técnicos policiales, en los que deben prevalecer los conceptos de calidad educativa y talento humano, para poder lograr alcanzar niveles óptimos de efectividad en el desarrollo de sus funciones.

Para Beltrán & Yacelga (2015), sostiene que la labor policial, a nivel mundial se considera como una de las profesiones complicadas debido a que los trabajos que realizan son arduos y de muchos sacrificios que existen, teniendo en cuenta que hasta los días en que el resto de ciudadanos descansan de su ardua semana de trabajo o estudios; los policías continúan con su labor, sacrificando el tiempo que ellos también deberían pasar con sus familias, ya sea recreándose o festejando o simplemente reuniéndose con ellos; ese es una de las razones por la cual se trazan como objetivo principal, el llegar a convertirse en la mejor institución del país, con la mayor credibilidad entre los ciudadanos; ya que la vocación de servicio que ellos abrazaron es la de atender la seguridad de todas las personas; por ello, la educación se ha convertido en la columna vertebral.

Los agentes policiales son personas que pertenecen a la sociedad, los cuales son entrenados y educados en centros de formación académica.

Al usar los talentos de las personas y mejorar la calidad educativa, no pueden limitarse a transmitir conocimientos académicos o a desarrollar habilidades. Según Ludman (1980), indica que la formación del agente policial se sostiene en un contenido formal va de la mano con la enseñanza académica para fortalecer la calidad educativa, pero el contenido informal se desarrolla con disciplina y actitudes que conforman el talento humano; ambos elementos son imprescindibles para realizar un trabajo eficiente.

En Febrero del 2022, el diario BBC News, publicó un artículo donde resalta el crecimiento militar de China en comparación de EEUU, ambos países otorgan gran importancia a la formación militar porque tienen otro tipo de objetivos con respecto al mundo, buscan ser potencia mundial, son ambiciosos y su compromiso es enorme. Su formación militar no tiene límites. En China, el periodo de formación militar es de 2 años pero es muy riguroso en cuando a la formación en valores, educación de calidad y entrenamiento militar. Está considerado como el mejor ejército de Latinoamérica.

Actualmente en nuestro país, la formación en las escuelas militares es limitado, la formación es de 1 año y medio. Cuando inició la pandemia, los efectivos policiales fueron los encargados de brindar protección a la ciudadanía, para evitar el incremento de contagios y la muerte por el virus denominado COVID 19. En el cumplimiento de este deber perdieron la vida un promedio de seiscientos (600) efectivos policiales. En su mayoría fueron militares que aún no cumplían con los objetivos formativos. La labor policial es un trabajo que necesita un nivel de madurez, seriedad, honestidad e integridad personal, para lo cual es necesario seleccionar, educar y entrenarlos eficientemente. (A. Santiago & M. Castillo, 1997 –Estrategia y enseñanza).

En nuestro país, específicamente, en la institución donde se realizó la actual investigación, se viene desarrollando una modalidad que fue necesaria hace más de una década, durante la lucha frontal contra el terrorismo; lo que requería más efectivos en las zonas denominadas de emergencia, motivando la salida apresurado de los alumnos de sus escuelas técnicas de formación sin haber completado la etapa mínima educativa, las mal llamadas promociones aceleradas, que se iniciaron bajo el gobierno de Fernando Belaunde en el año 1983; hoy, a pesar que la norma señalaba que se deben completar seis semestres académicos para lograr obtener el título profesional como técnico en Ciencias Administrativas Policiales.

Sin embargo, desde el inicio la pandemia en el año 2020 en nuestro país, las actividades y clases destinadas a los jóvenes alumnos, se vienen llevando en forma virtual (incluyendo educación física), lo que cambia por completo un proceso de

formación que requiere de factores diferentes a la educación técnico profesional impartida a carreras técnico profesionales civiles, en las que no sea necesario el uso de la fuerza de acuerdo a ley para reducir delincuentes o el conocimiento de técnicas de campo para la investigación de los delitos, más aún, que la promoción próxima a egresar sin haber cumplido los seis semestres académicos que exige la ley, hasta la fecha no han asistido a su centro de formación para llevar a cabo alguna actividad, sólo para realizar algún trámite, Todo ello conlleva a una formación académica poco efectiva donde no se valora el talento del individuo ni la calidad en la educación. Bajo esta premisa es que se presenta la investigación cuyo principal objetivo es encontrar la relación del talento humano vs calidad educativa en la escuela Superior técnica de Chiclayo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la gestión por competencias y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020?

¿En qué medida se relaciona la gestión del conocimiento y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020?

¿En qué medida se relaciona la gestión de personas y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo – 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación existente entre la gestión por competencias y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo - 2020.

Establecer la relación existente entre la gestión del conocimiento y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo – 2020.

Establecer la relación existente entre la gestión de personas y la calidad educativa aplicada a alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo – 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Se justifica la presente investigación por la conveniencia y relevancia que tiene; sirve de apoyo a futuras investigaciones, cuando deseen profundizar o complementar el tema expuesto para buscar soluciones reales y viables, beneficiando a la población de la región Lambayeque con agentes policiales profesionales formados con calidad educativa y con procedimientos efectivos que mejoren su talento humano; teniendo en consideración, que la normatividad vigente establece que los Suboficiales egresados de las escuelas regionales, deberán prestar servicios en la jurisdicción de la región donde fueron formados.

Tiene implicancias prácticas, porque ayuda a identificar los niveles de eficiencia en la instrucción y preparación de los futuros policías, emite sugerencias y recomendaciones para incrementar la performance del talento en el ser humano y calidad educativa, con ello, lograr un policía con nivel competitivo profesional, efectivizando su labor para bien de la comunidad.

La relevancia social radica en el hecho que facilita al reconocimiento de la actividad que realiza la institución policial para fortalecer las competencias en sus centros de formación. Más aún, en el contexto actual de una pandemia mundial, que afecta en gran proporción a nuestro país y la sociedad requiere una mayor cantidad de efectivos policiales con una formación de calidad, que coadyuven al control y mantenimiento del orden interno así mismo, apoyen a que las leyes se cumplan para evitar una mayor propagación del virus COVID 19, proyectando un impacto para la sociedad en su conjunto.

Lo afirmado, guarda coherencia con lo señalado por José Antonio Encinas (1888), considerado Maestro de Maestros, basó sus pensamientos en afirmar que el problema de la educación se encuentra más en el ámbito social, que en el pedagógico; señalando además que nuestro país no toma en cuenta la realidad social y que únicamente se guía de experiencias extranjeras.

Capítulo II
MARCO TEÒRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedente internacional

En los antecedentes relacionados al tema, a nivel internacional, podemos mencionar los siguientes:

Arias, L. (2018). ECSAN, Colombia.). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”*. ECSAN DE Colombia-2017. La presente tesis doctoral aplica un diseño no experimental, cuantitativo. Su número poblacional es de 105 alumnos al igual que la muestra. Concluyó que las variables se relacionan directa y en un nivel alto; el valor $Rho = 0,004$; lo cual indicó que, al perfeccionar la calidad educativa se logra incrementar el desarrollo del talento de los cadetes. Consideró que la calidad en la educación es muy importante en el entorno educativo y formativo de los estudiantes en esta casa de estudios.

Borrero, R. (2018). Colombia. Publicó en la Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. IV, núm. 7, un trabajo de investigación titulada: *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*, en el cual concluye que; las instituciones son numerosas y la parte administrativa enfrenta diversas dificultades por la necesidad de lograr los objetivos planteados, se evidencia la necesidad de implementar un sistema de mejoras para el talento humano. A través de esta gestión logran capacitar a las personas, mejorando la comunicación, las relaciones interpersonales y el liderazgo. Mejoraron todos estos factores y se logró un mejor desempeño el cual se vio materializado las estrategias del área de Recursos humanos. También concluyó que al trabajar adecuadamente el talento humano se proporciona a una institución los cimientos para mantenerse vigente. El objetivo de las gestiones del talento humano en la actualidad tiene gran trascendencia en las organizaciones.

Gualdrón, W. (2016). Colombia. *Análisis de la gestión del talento humano como Ventaja Competitiva Sostenible en una Organización*, Universidad Militar Nueva Granada, el ensayo se desarrolló en la Universidad ya mencionada, Concluyó que; los colaboradores son los componentes principales en todas las entidades, por lo

que para gerenciar se tiene como base la gestión del talento, esto indica que se tiene que considerar como una prioridad para los ejecutivos que se desempeñan en altos cargos. No solo se trata sólo de contratar o despedir, sino de integrar un conjunto de acciones para direccionar a los trabajadores de una institución para obtener un trabajo eficiente y eficaz. También concluyó que el talento humano contribuye de manera positiva a la sostenibilidad de las competencias el cual es un factor importante en toda organización.

Rodríguez, F. (2015). Colombia, *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE, Colombia*. Esta investigación tuvo un método diagnóstico cuya finalidad fue la de analizar y reflexionar las incidencias de los docentes en los diferentes ámbitos de convivencia en la institución. También aplicó el diseño descriptivo mixto, ya que plasma información cuantitativos y cualitativos. La población y muestra participante está formada por el total de la institución (No menciona una cantidad definida). El autor propone un tipo de gestión con el cual se puede promover el talento de cada persona, esto es sinónimo a talento humano, para lo cual se centra exclusivamente en las competencias, con lo cual se crea un clima laboral más agradable. Para incrementar las mejoras de la educación. Establece que las actividades realizadas en equipo es primordial para lograr cualquier meta u objetivo. Para recabar información se aplicó una encuesta. participaron los docentes con mayor antigüedad en la institución y los resultados más bajos se obtuvo por los docentes con tiempo menor a tres años. Igualmente concluye que las consecuencias positivas de tener un departamento de gestión del talento, son las buenas situaciones a las gestiones académicas de las instituciones, porque se puede evidenciar la misión y visión institucional, entonces se dice que el talento humano es positivo y sirve como apoyo a la educación superior de la presente casa de estudios, se prioriza las competencias transversales como núcleo fundamental. El 62.9% de los encuestados manifestaron que el trabajar con orientación básica del talento humano conlleva a mejoras importantes en el logro de las competencias.

Antecedente nacional

Revisados algunos antecedentes nacionales, referentes al motivo de la investigación, se seleccionaron los siguientes:

Flores, C., Contreras, J. y Cieza, C. (2021). *Calidad de gestión educativa y la capacitación profesional de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE-EPG*. En la tesis actual, los investigadores emplearon diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional, 245 alumnos conformaron su número poblacional, la muestra fue determinada a través de un muestreo aleatorio simple, quedando formado por 150 alumnos. Según el objetivo planteado lograron establecer que la calidad de la educación se relaciona directa y significativamente con la capacitación profesional del alumnado y así lo corroboraron los resultados de la encuesta (73%). Sustentan también que la relación entre ambas variables son de gran importancia para la Institución porque evidencian la pertinencia de la misión de la Institución en las competencias de los egresados de esta manera afirman que se puede garantizar la calidad educativa.

Ccahua, K. (2019). Lima, en la tesis de maestría *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP*, trata el tema desde una óptica orientada más al aspecto policial, señalando que al reforzar la organización del talento se incrementa el desempeño policial. Sustenta además que, se deben mejorar las condiciones de selección del personal, los cuales deben ser más rigurosos y estrictos enfocados en rescatar el talento del ser humano, cuya responsabilidad inminente de los efectivos policiales deben ser valoradas por sus logros, por sus conocimientos y por los resultados finales. Concluye también que al mejorar el desarrollo de los individuos, es muy probable incrementar su desempeño. El diseño aplicado es no experimental de corte transversal, Tiene un nivel correlacional con un método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo. Los 100 auxiliares e inspectores de la PNP de Lima y Callao formaron la población y muestra.

Ponce, L. (2019). En la tesis de maestría *Gestión del talento humano según percepción del personal de las oficinas de disciplina de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú*. El tesista determinó en las oficinas de inspectoría general la condición en la que se encuentra el área que corresponde a gestión del talento del personal a través de una encuesta, el resultado fue que 49% opinaron que es baja y 43% opinaron que es alta. la población y muestra fue un total de 100 participantes. El enfoque aplicado es cuantitativo con nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Como conclusión final señaló la importancia de la gestión del talento humano el cual se relaciona directamente con el buen desempeño laboral. Recomendó desarrollar talleres que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales y de esta manera mejorar el desempeño laboral.

Caja, L. (2017). *Talento humano y competencia laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos*. La investigación magistral aplica un enfoque cuantitativo, es Correlacional no experimental y cuantitativo. El conjunto poblacional lo formó 60 instructores y la muestra quedó formado por 52 instructores. Las conclusiones finales fueron que se confirmó la existencia de una relación directa del talento humano y competencia laboral dentro de la institución en estudio, el grado de correlación igual a 0,546. También concluyó que la relación es significativa, con la relación tan estrecha que hay entre las variables, es que determinó la importancia del Talento humano en las gestiones de la Escuela Militar de Chorrillos.

Antecedente regional

Se han revisado los antecedentes dentro de la Macro Región Norte dentro del nivel de post grado, sobre el tema que aborda la investigación, encontrando las siguientes:

Tello, G. (2019). Chiclayo, En su tesis doctoral; *Modelo de gestión del talento humano para incrementar la producción policial en la división de protección de carreteras Policía Nacional del Perú – Bagua*, concluyó que:

La eficiencia de los agentes policiales se ve dañada por diversas causas, entre ellos destaca el área de logística y la deficiencia en el talento humano; asimismo, afectan a los agentes policiales las frecuentes rotaciones de su lugar domiciliaria, que ocasionan limitaciones para su buen desempeño laboral debido al desconocimiento de las zonas, también se ve afectada la familia; pero las condiciones de rotación originan disgustos en los agentes policiales, lo cual perjudica a su eficiencia policial., igualmente señala que al ejecutar actividades diferentes a su formación policial y la carencia de motivación respecto al sistema de rotación, conllevan a la baja producción policial en el ámbito de su eficiencia. El método aplicado es la Proyectiva y la investigación es no experimental. 93 agentes conformaron el total de la población y 64 agentes la muestra.

Chávez, M. (2018). Lambayeque, en la tesis doctoral: *Factores de desempeño funcional de la Policía Nacional del Perú en la implementación del nuevo Código Procesal Penal en la región Lambayeque. 2012-2015*. La investigación es básica-dogmática, parte de un diagnóstico para tratar de construir una propuesta acorde a la realidad de la institución. concluye que su investigación aporta referentes muy importantes al entrenamiento de los agentes policiales del Perú para mejorar su performance. También apoya las responsabilidades de la institución para un mejor uso del nuevo código procesal penal (NCP), por ello, al haber realizado una contrastación de hipótesis global, ha podido determinar en la investigación, algunos factores negativos que influyen en el desempeño de las acciones inherentes a los técnicos policiales de la nación, al establecer estos factores el autor ha recurrido a diversas situaciones de adoctrinamiento, jurisprudencia, evaluaciones institucionales del estado peruano y del extranjero. Puntualiza la influencia de estos factores en el desempeño funcional del Ministerio Público. Describe los procedimientos que realizan frente a los factores indicados. Para poder llegar a estas conclusiones, el autor empleó el método científico, empleó un cuestionario como instrumento que le sirvió para recolectar la información necesaria.

Díaz, J. y Orihuela, M. (2017). Cajamarca, Investigación de maestría: *Formación profesional del docente y clima institucional de la escuela de educación superior técnico profesional de la policía nacional del Perú*. Aplicó un diseño no experimental correlacional, cuantitativo. 110 docentes conformaron el conjunto poblacional y el tamaño muestral lo determinó con una fórmula para muestreo probabilístico, quedó formado por 60 docentes. El propósito de su investigación fue la de encontrar respuesta a la problemática existente entre las variables. Siendo la variable independiente, la formación profesional del docente con las dimensiones: conocimientos, habilidades y destrezas. De igual forma, plantea la variable dependiente como, el clima institucional, las dimensiones son: Cultura organizativa de los docentes, la democracia; la cultura organizativa de los docentes abarca las diferencias culturales e ideológicas. Concluyó que la correspondencia asociativa entre las variables es muy alta e importante, Es notable la convivencia en un clima laboral armonioso para motivar a los alumnos. También concluyó que la capacitación frecuente a docentes es de gran importancia porque se relaciona a la satisfacción profesional, lo cual refuerza su planteamiento sobre habilidades y destrezas del docente.

Antecedente local

En la búsqueda de antecedentes en el ámbito local, sobre temas relacionados a la investigación, dentro del nivel de post grado, han sido halladas y tomadas en cuenta las siguientes:

Flores, C., Contreras, J. y Cieza, C. (2021), En su tesis de maestría *Calidad de gestión educativa y la capacitación profesional de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE-EPG*. Busca establecer grados de relación entre calidad de Gestión Educativa y capacitación profesional de los alumnos de la ESGE-EPG. La investigación tiene un diseño experimental transversal descriptivo y correlacional. 245 alumnos formaron la población y el tamaño muestral fue de 150 alumnos. En la conclusión indicaron que la calidad de una gestión en la educación de los alumnos es significativo para el entrenamiento profesional. El 72.33% obtenido en los resultados confirman el

grado de correlación positiva entre las variables. Así mismo, señaló que las instituciones educativas deben incentivar las mejoras en la gestión de calidad para el logro de la certificación y acreditación nacional e internacional, de esta manera se generaría un nivel de confianza a los alumnos en cuanto a su formación profesional en esta casa de estudio militar.

Roncal Z. (2018). Piura, tesis magistral: *Relación entre el comportamiento y rendimiento académico de los alumnos de la policía nacional del Perú. Sullana-2017*. Llegó a una conclusión a través de una encuesta aplicada a los alumnos, donde la mayoría (80%) opinaron que el aprendizaje va de la mano con un buen comportamiento en las aulas, el rendimiento académico corresponde al 68% ocupando un buen nivel, otra de sus conclusiones es que las variables tienen una fuerte relación positiva, el coeficiente de Spearman corresponde, $P=0.82$; confirma la existencia de una relación alta entre el estado civil de los padres y el rendimiento académico. El instrumento aplicado fue una encuesta. Donde el 68% de los padres tienen una formación académica muy buena, la correlación entre variables es positiva y alta, fue determinado con el coeficiente de Spearman que corresponde a 0.64. El 84% de los alumnos monitoreados opinaron que la disciplina tiene una influencia positiva para incrementar el rendimiento académico. El investigador aplicó un diseño de tipo no experimental transaccional Causal-Correlacional. Conformaron la población 132 alumnos; el número de la muestra quedó constituida por 25 alumnos y fue del tipo no probabilística Intencional.

Todos los antecedentes mencionados, tanto internacionales, nacionales, regionales o locales, guardan una estrecha relación entre sí, sobre el desempeño laboral de un efectivos policial con el tipo de formación recibida; razón por la cual se han tomado en cuenta por existir una correlación concreta y real entre las variables de la presente tesis.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Definición de Gestión del talento humano

Vallejo, L. (2016). Define la Gestión del talento del ser humano como “Una especialidad que busca la complacencia de metas organizacionales para lo cual es indispensable contar con organizaciones dinámicas donde exista cooperación ordenada de la persona”.

La administración del ingenio del individuo requiere enrolar, elegir, orientar, compensar, evolucionar, auditar y aportar información de confianza a los seres humanos. También se encarga de crear cimientos con información confiable que sirva para la obtención de decisiones acertadas, así mismo afianza el compromiso de las personas con su lugar de trabajo y de esta manera puedan pertenecer a la empresa por un buen tiempo, de esta manera se lograría aumentar el rendimiento, calidad y ejecución de los objetivos trazados.

Mora (2012), afirma que la gestión del talento humano corresponde a mecanismos estratégicos, esencial para afrontar nuevos retos en la vida diaria; su finalidad es promover mejoras de las capacidades de los colaboradores en base a las necesidades de las operaciones donde se asegure el crecimiento y gestión del potencial de los individuos, cuyo mediación es conocer lo que realiza y lo que podría llegar a hacer.

2.2.2. Teorías que definen los conceptos de talento humano

Teoría clásica:

Torres (2014), argumenta que la teoría clásica se basa en seguir un modelo normativo, siguiendo características orientadas a delegar funciones ejerciendo su cargo como líder dentro de la organización, por lo que se comprende como una organización, modo y disponibilidad de los componentes que lo conforman, criterios de una organización los mismos que son estudiados teniendo criterios del más alto rango hasta el

menor rango. Para ello debe existir un compromiso, saber aplicar estrategias adecuadas y realizar el seguimiento oportuno.

Teoría de la fijación de metas de John Locke

Vallejo, L. (2016). Se refiere a las intenciones de trabajar con el motivo de obtener lo que se proponga, Esta fijación es la fuente de inspiración para realizar un esfuerzo laboral, esta fijación determina el nivel de esfuerzo para desarrollar las tareas. Para lograr una meta es necesario aplicar los conocimientos, la tecnología y su formación cultural.

Teoría de las tres necesidades de McClelland

Balbuena, F. (2020). Sostiene que la necesidad se basa en tres tipos de afiliación, los cuales son; (deseo de pertenecer a un grupo social para interactuar socialmente), necesidad de logro (es la atracción de alcanzar metas haciendo uso de sus recursos, aptitudes y capacidades individuales) y la necesidad de poder (la motivación es la de sobresalir por encima de los demás); Estas necesidades son aprendidas en sociedad y la fuente de motivación puede ser dentro del entorno familiar o personal y también puede ser en el entorno laboral. Lo que sobresale en una persona son las necesidades que suelen ser útiles para conocer qué tipos de puestos son los que le ayudarán a obtener una mayor motivación, según la motivación es que aflora el talento del ser humano.

2.2.3. Características de la gestión del talento humano

Batista y Estupiñán (2018), sostienen que el talento del ser humano implica reunir, clasificar, orientar, retribuir, supervisar y monitorear a los individuos y la constitución de un conjunto de datos confiables para tomar decisiones que aseguren la producción, calidad y cumplimiento de las metas de la entidad.

Chiavenato (2009), indica que las particularidades de la gestión de los colaboradores han ido cambiando constantemente, en la medida que paso de ser algo rígido a reconocer las destrezas que tiene cada individuo como parte de un proceso más flexible, sin dejar de lado el compromiso que debe asumir cada colaborador con los retos que le imponga la organización, que ejerzan un rol más gerencial de lo que anteriormente solo eran participes, dichos cambios.

Componentes del talento humano

Jericó (2001), enuncia que lo fundamental para que exista talento en los individuos son:

Capacidades

Haciendo referencia exclusivamente a conocimientos, destrezas, y competencias que se lleven a cabo dentro de la organización.

Compromiso

Entendido como el pilar con mayor importancia porque de ello depende el grado de involucramiento del colaborador.

Acción

Es el actor que se ejecuta en la labor encomendada mediante la innovación constante para lograr la excelencia.

2.2.4. Definiciones sobre calidad educativa

Es importante tener en cuenta las siguientes teorías:

Teoría del Pensamiento Educativo

Bravo y Alba (2010), expresan que la calidad educativa tiene como medio de inspiración la naturaleza y el sistema educativo que forman a los individuos desde su niñez, porque es parte del sistema del país como medio

que permite hacer frente a inconvenientes en la vida cotidiana y también en lo profesional.

Marchesi & Martín (1998), argumentaron que la calidad educativa consiste en incentivar el crecimiento de los alumnos en una compleja variedad de logros alcanzados en el aspecto social, moral y emocional, de acuerdo a sus ingresos, unidad familiar y saberes previos. La eficacia del régimen educativo permite el logro de resultados esperados a través de la capacitación de nuevas habilidades en sus estudiantes.

Características de la calidad educativa

De acuerdo a lo señalado por Climent (2002), este infiere que la calidad educativa se caracteriza por lo siguiente:

- Competencias como accesibilidad de educación a todos los pobladores.
- Facilitar los medios necesarios según la necesidad de cada estudiante para que todos tenga la misma oportunidad en vías de mejorar el crecimiento académico y personal del sistema educativo.
- Incentivar el cambio e innovación constante a los altos directivos de la organización para que puedan impartir los nuevos conocimientos a todos los alumnos.
- Incentivar a los alumnos a participar activamente y que respeten las ideas propuestas, que servirá como medio de aprendizaje dentro del colegio.
- Promover un ambiente laboral adecuado para los maestros del centro educacional.

Principios para lograr la Calidad Educativa

Van Der Berghe (2007), afirma que se deben emplear diferentes estrategias en las organizaciones y generar métodos de gestión que permita la participación de todos los colaboradores, con la finalidad de que se mantenerlos capacitados y actualizados continuamente. Respecto a los razonamientos y peculiaridades primordiales de la gestión de calidad,

sostiene que la implementación del sistema en una institución, posee principios que coinciden en algunas oportunidades entre los distintos autores, sin embargo cada uno le aporta diferente valor a ellos, conforme lo detallamos a continuación:

- Garantizar los procedimientos internos.
- Orientación al proceso, a través de una serie de acciones a realizar para obtener un trabajo de calidad.
- Prevenir antes de supervisar a los colaboradores para lograr la calidad.

Causas que inciden en la calidad educativa

Cano (2008), sostiene que, según su carácter bibliométrico algunas causas provienen de los docentes, plana curricular, evaluación y organización; sin embargo se centran en aquellos que sean de interés para conocer la problemática en los diferentes ámbitos de la calidad educativa:

UNESCO (2007), indica que consiste en que la educación sea relevante para cada individuo, por lo que estas deben contar con reglamentos y mallas curriculares de una forma consensuada, teniendo en cuenta las necesidades del aspecto socio – económico definiendo el sentido y la significancia de dicho contenidos que permitirán lograr la pertinencia.

2.3 Definición de términos básicos

Educación.- Viene desarrollándose a través del tiempo como un proceso de enseñanza-aprendizaje, su objetivo es lograr adquirir aprendizajes, actitudes y destrezas en los alumnos, que lo hagan capaces de realizar cualquier actividad tanto interna (pensar, sentir, querer, decidir y crear) como externa (jugar, trabajar, estudiar, investigar); de esta manera crear personas independientes y capaces de solucionar problemas. (Touriñán, 2014a).

Sistema disciplinario policial.- Está formada por un conjunto de órganos que pertenecen al Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú, los mismos que tiene funciones que se relacionan entre sí. Tales como la fiscalización, evaluación, investigación y sanción disciplinaria.(Artículo 24, Diario oficial el Peruano, 2017).

Doctrina policial.- Lo componen todos los conocimientos ordenados bajo un sistema militar, que recopila la historia y cultura policial, en el tiempo. Lo conforman los valores y normas según sus funciones constitucionales e institucional. También lo conforman los aspectos filosóficos y legales del Derecho Policial (Policía Nacional del Perú, 2007).

Estrategia.- Conjunto de hechos planeados, que son diseñadas con la finalidad de facilitar las decisiones y se orienta al logro de un determinado resultado (INACAP, 2017)

Gestión.- Son guías de acciones, pronósticos, visualización y uso de recursos y esfuerzos para los fines a alcanzar, la secuencia de actividades que se deben realizar para alcanzar las metas y el tiempo requerido para completar cada una de sus partes (Benavides, 2011).

Habilidades.- Son aptitudes con las que nace una persona con las cuales puede alcanzar sus metas, son destrezas que ayudan a realizar actividades en diferentes áreas (Diccionario Larrouse 2003).

Doctrina: Es el conjunto de enseñanzas, de ideas, creencias, experiencias, los cuales son defendidos por sistemas filosóficas, políticas, militares y religiosos. (MSc. Mera, J. 2020).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre gestión del talento humano y calidad educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe una relación directa entre gestión por competencias y calidad educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.

Existe una relación directa entre gestión del conocimiento y calidad Educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.

Existe una relación directa entre gestión de personas y calidad educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
V1: Gestión del talento humano	Chiavenato (2008) menciona que es el potencial del individuo que comprende de forma inteligente la manera de dar solución a inconvenientes en una situación determinada, destrezas, experiencias y aptitudes, las cuales se van agenciando con el entrenamiento, instrucción educativa, experiencia que contribuye a la productividad. Hace alusión a la parte administrativa destinada a adquirir capacitaciones, evaluaciones y retribuciones de los colaboradores, por ende una de sus funciones es la realización de actividades de selección de mano de obra calificada.	El talento humano, es un tipo de gestión que facilita la evaluación de competencias, conocimientos y aptitudes de la persona, las mismas que favorecen al incremento del nivel de nuevas competencias, nuevos conocimientos, capacidades y aptitudes para el desarrollo normal del individuo y de esta manera mejorar su profesionalismo en el lugar donde se desenvuelve.	D1: Gestión por competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Emplea recursos - Promueve capacidades de liderazgo. - Demuestra aptitudes 	1-12	Cuestionario con la escala de Likert.	Ordinal
			D2: Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra conocimientos - Emplea la tecnología - Promueve hábitos de cultura 	13-22	Cuestionario con la escala de Likert	
			D3: Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Asume compromisos - Fomenta estrategias - Autoevalúa seguimientos 	23-31	Cuestionario con la escala de Likert	
V2: Calidad educativa	Vizcarra, Boza y Monteiro (2011) señala que “Es el valor que se le otorga a un proceso dentro del sector educativo con único propósito de dar opciones de solución a inconvenientes que juegan en contra del aprendizaje” (p.56). Tiene como misión brinda una educación de manera eficaz y eficiente.	la calidad educativa, se da en respuesta a la buena articulación de un proyecto educativo, su fundamento proviene de los principios de personalización y pertinencia social que aseguren la eficiencia y la eficacia del sistema educativo.	D1: Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> - Asume roles oportunamente - Demuestra puntualidad - Realiza trabajos con claridad 	1-11	Cuestionario con la escala de Likert	Ordinal
			D2: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple funciones - Es asertivo - Se prepara constantemente 	12-23	Cuestionario con la escala de Likert	
			D3: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanza objetivos - Valora el trabajo - Incentiva la proactividad 	24-33	Cuestionario con la escala de Likert	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Es básica de acuerdo al grado de abstracción, pues se afianza en aspectos teóricos, a su vez es cuantitativa y de acuerdo al manejo de las variables se ha considerado como una investigación no experimental; por la recolección de datos es de corte transversal.

(Hernández & Baptista, 2014). Los diseños de investigaciones cuantitativas de tipo no empíricas, son aquellos donde no existe una manipulación deliberada de variables y sólo se observa lo que ocurre en el entorno natural para su posterior análisis

(Hernández & Baptista, 2014). La Investigación cuantitativa, considera que el conocimiento debe ser objetivo que se origina partiendo de una condición de deducción en el que, a través del sistema numérico y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se apoya regularmente en tablas y gráficos.

3.2 Métodos de investigación

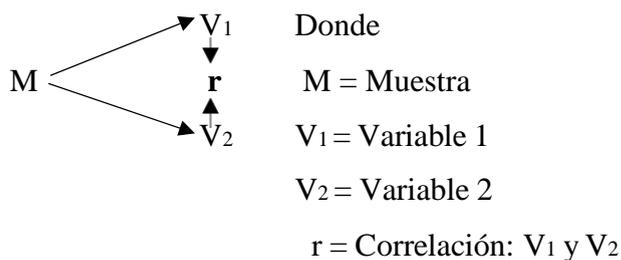
Es el método hipotético-deductivo. donde se planteó algunas hipótesis que fueron comprobadas, y se llegó a nuevas deducciones.

El método hipotético-deductivo es un modelo del método científico que combina la observación de la realidad con la deducción o momento racional, (Sánchez, A., 2019).

3.3 Diseño de investigación

Es un diseño descriptivo correlacional.

Una investigación correlacional tiene por objetivo evaluar a dos o más variables y determinar la existencia de una relación.



3.4 Población, muestra y muestreo

3.4.1 Población

Son aquellos elementos que son accesibles a análisis y que pertenecen a un ámbito especial donde se desarrolla el estudio. (Condori, P. 2020).

La población está formada por la comunidad educativa de la Escuela Técnica en mención.

La población está formada por 412 alumnos (Tabla 2)

Tabla 2

Distribución de alumnos en la E.T.S. de la PNP - Chiclayo

Año de estudios	Total
1er. Año	210
2do. Año	202
Total	412

Nota. Distribuidos por año de estudio.

3.4.2 Muestra

Porción representativa de la población, contienen las mismas características de la población. (Condori, P. 2020).

La muestra está formada por 50 alumnos.

El criterio aplicado para seleccionar la muestra fue el de llamar por teléfono al 50% de los miembros de la población, se explicó el objetivo de la encuesta; pero en su mayoría por temor a represalias decidieron no participar, se respetó dicha decisión pero se continuó buscando una cantidad razonable de participantes de la encuestas.

3.4.3 Muestreo

Se tiene un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la disponibilidad de los alumnos y algunos inconvenientes encontrados.

Para este tipo de muestreo se selecciona al grupo de encuestados de una población amplia, ya que se sabe que muchos de los miembros no participarán debido a múltiples factores. (Ovilda, A. y Ramírez, J. 2020).

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1 Encuesta

La encuesta es una técnica que se aplica en investigación social, el cual es un grupo de interrogantes referidas a las variables propuestas. (López-Roldán P. y Fachelli S. 2015).

3.5.2 Instrumento

La técnica de investigación que se empleó, es la encuesta, siendo los instrumentos dos cuestionarios, conforme al siguiente detalle:

- a) El primer cuestionario consta de 31 Ítems, se encarga de medir a la primera variable y sus dimensiones mencionadas anteriormente.
- b) El segundo cuestionario consta de 33 Ítems, mide a la segunda variable que es, Calidad educativa y sus dimensiones; Pertinencia, Eficiencia y eficacia.

Los instrumentos presentan alternativas de respuestas con una valoración, bajo los criterios valorados de 1 al 5.

La presente escala corresponde a la escala de Likert, la cual, es una variante de la escala de investigación Ordinal.

La validación de los instrumentos se realizó sometiéndolos a una evaluación a cargo de 03 expertos, los cuales evaluaron la redacción y contenidos. (gráfico en anexo 4).

Para validar los instrumentos se aplicó una prueba a 20 alumnos, cuyos resultados fueron evaluados según el modelo de alfa de Cronbach.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesaron con el software estadístico IBM SPSS versión 25. Para representar los resultados se aplicaron tablas y gráficos.

Los datos se analizaron empleando la técnica estadística descriptivo e inferencial.

Hernández, R. (2014). Estadística descriptiva: Conocida también como estadística deductiva; tienen por finalidad describir y analizar las características de un conjunto de datos, obteniéndose de esa manera conclusiones sobre las características de la muestra, a fin de comparar las variables en la búsqueda de la correlación.

Hernández, (2014). refirió que la estadística inferencial es el medio probatorio de las hipótesis.

El Estadígrafo Inferencial aplicado fue la prueba de Rho de Spearman (prueba de correlación), ya que se cuenta con datos del tipo de escala ordinal.

Martínez et al., (2006). Este análisis corresponde a un método estadístico no paramétrico, el cual pretende determinar el nivel de asociación entre variables cuantitativas.

3.7 Ética investigativa

Se aplicó rigurosamente el manual de normas APA.

Se redactó y firmó una declaratoria de autenticidad, donde nos responsabilizaremos de la autenticidad de la investigación.

Se realizó las coordinaciones pertinentes con las autoridades de la institución para obtener la autorización.

Se mantiene en total confidencialidad los datos de los colaboradores que participaron en la encuesta.

Capítulo IV
RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Obtenida la información y luego de aplicar la encuesta correspondiente con la escala de Likert, se procedió con la tabulación de los resultados para evaluarlos y analizarlos.

Resultados de la variable 1: Gestión del talento humano

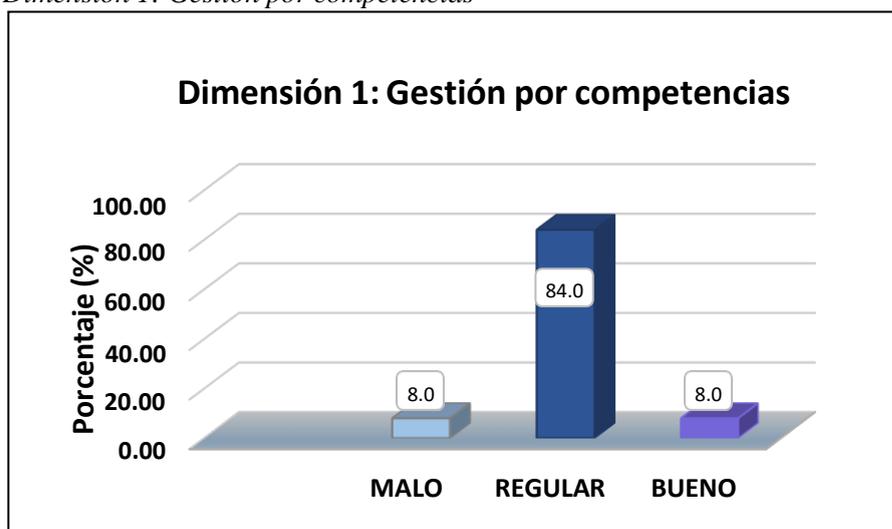
Dimensión 1: Gestión por competencias

Se formularon 12 ítems, los resultados se observan en el gráfico N° 1 y son los siguientes:

Que un elevado porcentaje de los alumnos de la escuela técnica superior de la PNP, opinan que la gestión por competencias es regular y corresponde al 84%, el 8% considera que es una mala gestión por competencias, es un porcentaje menor pero es preocupante que lo consideren de esta manera. También podemos observar que solo el 8% considera que es una buena gestión. (Figura 1).

Figura 1

Dimensión 1: Gestión por competencias



Nota: Resultados de la encuesta 1, corresponde a la primera variable.

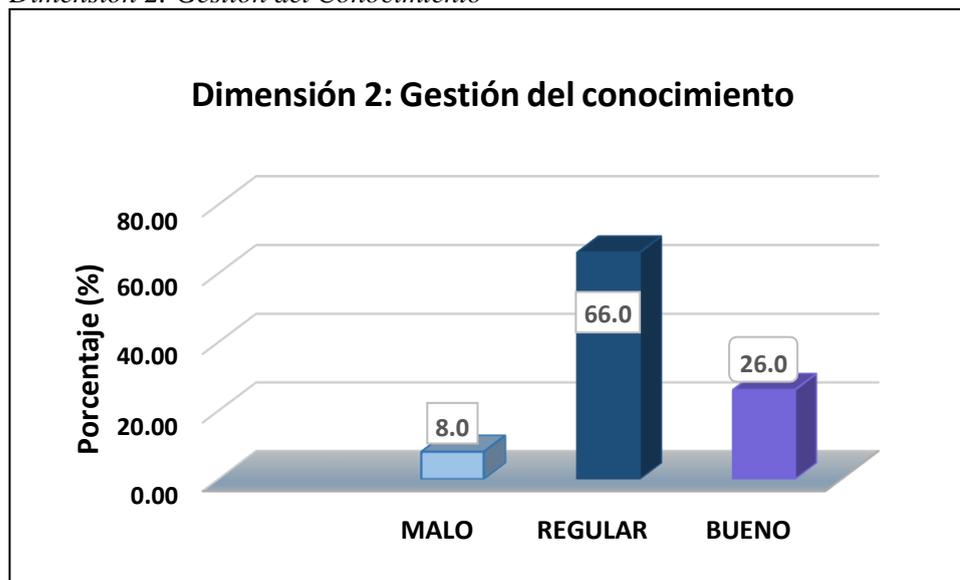
Dimensión 2: Gestión del conocimiento

Se formularon 10 ítems, los resultados son los siguientes:

Encontramos una clara diferencia de opiniones en lo relacionado a la gestión de conocimiento; a diferencia de la dimensión de gestión de competencias. Cuando se realizó la encuesta sobre la gestión de conocimiento, los alumnos consideraron que la gestión del conocimiento es regular en un 66%, mientras que un 26% consideraron que es bueno y finalmente, un reducido grupo le otorgan a esta dimensión el calificativo de malo con un 8%. (Figura 2).

Figura 2

Dimensión 2: Gestión del Conocimiento



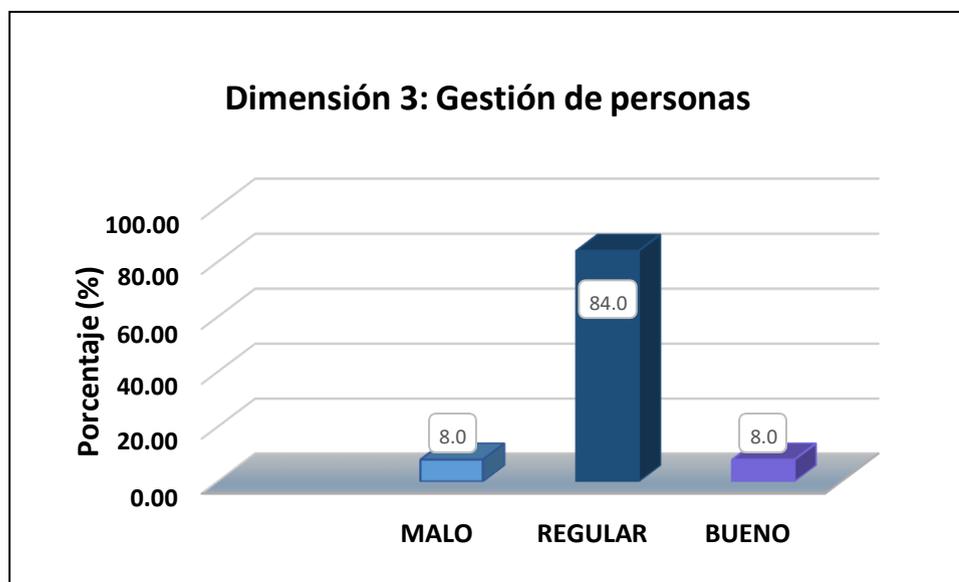
Nota: Resultados de la encuesta 1, corresponde a la primera variable.

Dimensión 3: Gestión de personas

Se formularon 9 ítems, los resultados son los siguientes: En la gestión de personas, nuevamente nos encontramos con una peculiaridad, que un grupo de alumnos, tienen la percepción que la gestión de personas no alcanza un estándar de bueno, ya que el 8% así lo entiende; en contrapuesta a tal afirmación, nos encontramos con un igual porcentaje, es decir, el 8% que señala que la gestión de personas es buena; sin embargo, observamos que un elevado 84% de ellos, lo califican como regular, la presente calificación puede ser considerada como un punto de observación importante, pues no la consideran ni buena ni mala a la gestión de personas, pero lo ideal es lograr que en su mayoría sea considerada como buena. (Figura 3)

FIGURA 3

Dimensión 3: Gestión de Personas



Nota: Resultados de la encuesta 1, corresponde a la primera variable

Resultados - variable 2: Calidad educativa

Cuando nos referimos a la variable calidad educativa, nos referimos además a las tres dimensiones que la componen: Pertinencia, eficiencia y eficacia.

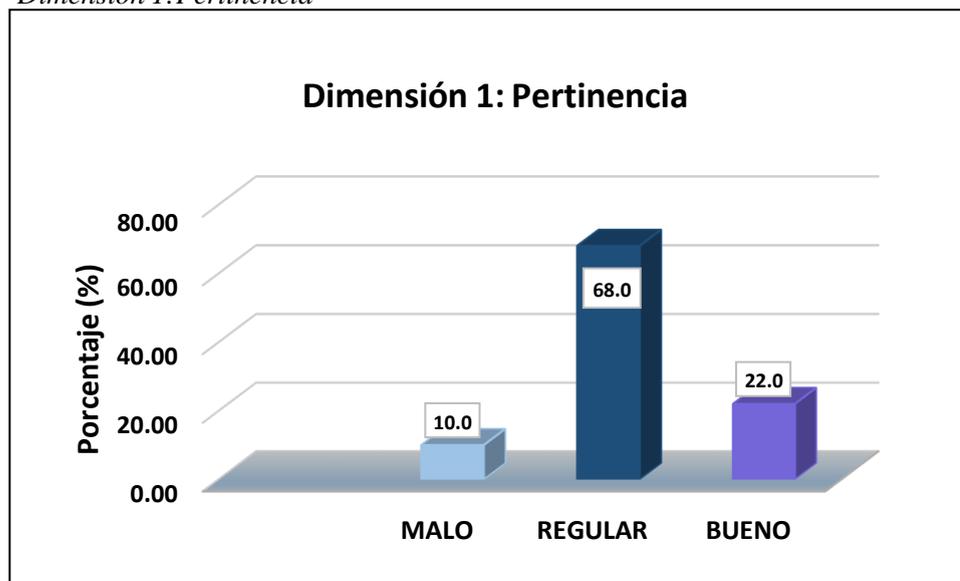
Dimensión 1: Pertinencia

Para la presente dimensión se formularon 11 ítems, los resultados se presentan en la figura 4.

Observando los resultados, podemos rescatar que el 22% de los encuestados lo consideran bueno, es un porcentaje mayor de los que la consideran como malo, pero la mayoría lo considera como regular, nuevamente en esta parte de la encuesta se repite que la opción de regular es la que tiene un mayor porcentaje; este resultado se podría entender que los alumnos respondieron con cierto temor a represalias a pesar de ser una encuesta anónima. (Figura 4).

Figura 4

Dimensión 1: Pertinencia



Nota: Resultados de la encuesta 2, corresponde a la segunda variable.

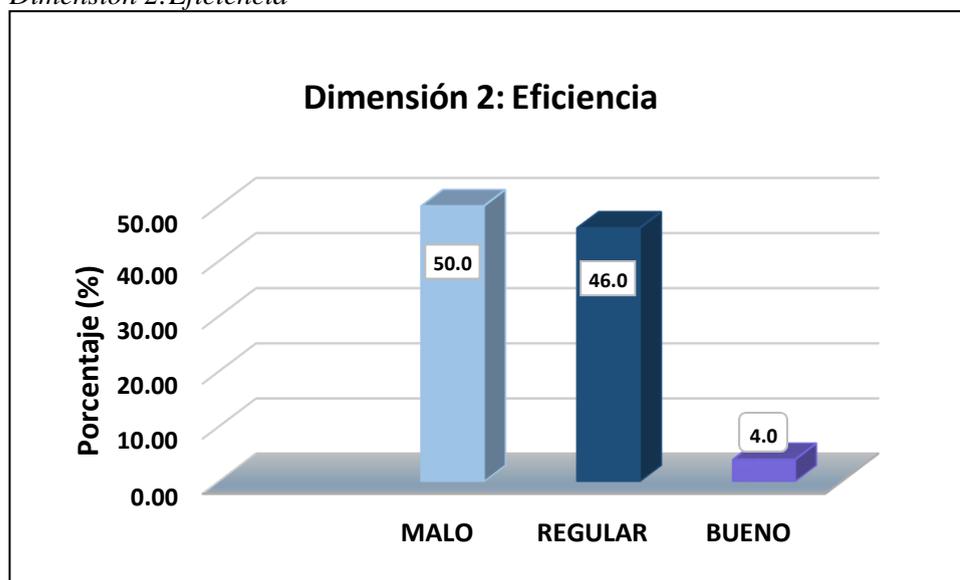
Dimensión 2: Eficiencia

Para la presente dimensión se formularon 12 ítems, los resultados son los siguientes:

Reflejan claramente que existe una ineficiencia evidente en la calidad educativa; teniendo en consideración que dicha opinión debe además, estar influenciada por los recientes sucesos derivados de la pandemia de COVID 19, lo que ha generado que los alumnos estudiantes realicen su educación de manera totalmente virtual, sin asistir bajo ningún punto de vista a las instalaciones de su centro de formación durante todo el 2020 y lo que va del 2021; lo que ha variado totalmente la percepción de la naturaleza de la educación de tipo castrense que idealizaron cuando participaron en el proceso de admisión; razón por la cual, podríamos encontrarnos con uno de los factores que consideren como mala la eficiencia en la calidad educativa, otorgándole un 50% en este rubro, contra un reducido margen de 46% a una eficiencia regular y tan sólo un muy reducido 4% apostando a una eficiencia buena dentro de la educación que ahí se imparte. (Figura 5).

Figura 5

Dimensión 2:Eficiencia



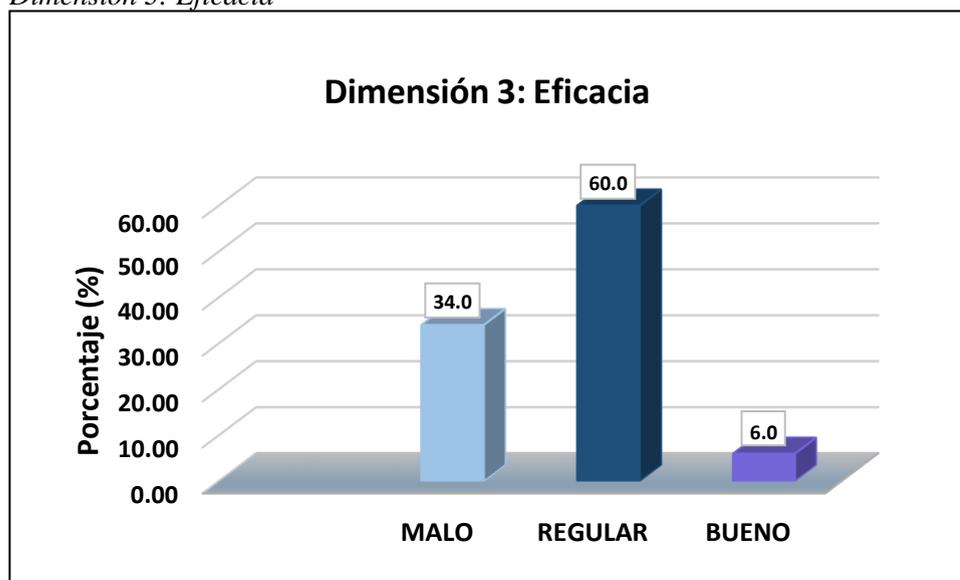
Nota: Resultados de la encuesta 2, corresponde a la segunda variable.

Dimensión 3: Eficacia

Para la presente dimensión se formularon 10 ítems, los resultados puede evidenciar que el 60% de los alumnos consideran que la eficacia de la calidad educativa es regular, pero el 34% lo consideran mala; es un porcentaje de alumnado muy importante que no se debe dejar de lado por el contrario se debe aprovechar para buscar las mejoras del caso. Finalmente sólo un 6% consideran que la calidad educativa es eficaz. (Figura 6).

Figura 6

Dimensión 3: Eficacia



Nota: Resultados de la encuesta 2, corresponde a la segunda variable.

4.2 Prueba de hipótesis

Los datos pertenecen a una distribución no normal. Para el caso

La hipótesis planteada es la siguiente:

Ho: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

La prueba estadística a emplear es la prueba de Shapiro – Wilk
(Muestra = 50)

Tabla 3

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Talento humano	0.766	50.00	0.00
Calidad educativa	0.880	50.00	0.00

Nota: Resultados procesados con la base de datos.

El criterio de decisión empleado fue el siguiente:

Si $p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la H1

Si $p \geq 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la H1

Los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto se aplica la estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre gestión del talento humano y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo.

H1: Existe una relación directa entre gestión del talento humano y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo.

Se ilustra el grado de correlación entre ambas variables según Rho de Spearman, como el valor de $p < 0,05$ (Tabla 4); ambos sugieren que existe relación significativa y directa con un coeficiente de correlación muy alta.

Gestión del Talento humano = 0,800

Calidad educativa = 0,800

La decisión estadística es aceptar la hipótesis alterna.

Finalmente se llega a la conclusión que las dos variables están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 4

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

CORRELACIONES NO PARAMÉTRICAS			Gestión del Talento humano	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión del Talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,800**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		50	50
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,800**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		50	50	

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

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación directa entre gestión por competencias y calidad educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo.

H1: Existe una relación directa entre gestión por competencias y calidad educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo.

En la tabla 5 se muestra el grado de correlación entre ambas variables según Rho de Spearman, como el valor de $p=0,000$; ambos sugieren la existencia de una relación significativa y directa, coeficiente de correlación muy alta.

Gestión por competencias = 0,810

Calidad educativa = 0,810

Se concluye que hay relación directa y significativamente entre variables.

Tabla 5

Prueba de Correlación

Correlaciones				
			Gestión por Competencias	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coeficiente de correlación	1.000	,810**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,810**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Nota: **. Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación directa entre gestión del conocimiento y calidad Educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo.

H1: Existe una relación directa entre gestión del conocimiento y calidad Educativa en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo.

Los resultados son:

Gestión del conocimiento = 0,787

Calidad educativa = 0,787

La decisión estadística es aceptar la hipótesis alterna.

Las dos variables están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 6

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

			Correlaciones	
			Gestión del Conocimiento	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,787**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		50	50
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,787**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		50	50	

Nota: **. Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación directa entre gestión de personas y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo.

H1: Existe una relación directa entre gestión de personas y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo.

En la tabla 7 se ilustra el grado de correlación entre las variables Gestión de personas y calidad educativa, según Rho de Spearman, como el valor de $p=0,000$; ambos sugieren la existencia de una relación significativa y directa con un coeficiente de correlación muy alta.

Gestión de personas = 0,746

Calidad educativa = 0,746

La decisión estadística es aceptar la hipótesis alterna.

Ambas variables están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 7

Prueba de Correlación de Rho de Spearman

Correlaciones			Gestión de Personas	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	,746**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		50	50
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,746**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N		50

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

4.3 Discusión de resultados

Teniendo en cuenta la primera variable, se encontraron variaciones importantes en las apreciaciones de los alumnos.

En la dimensión de gestión por competencias, existe una cierta insatisfacción por parte del alumnado, registrando que un 84% dieron como respuestas que la gestión en mención se desarrollaba de manera regular, con un mínimo de porcentaje equivalente al 8% que la calificaba como buena y un igual porcentaje de 8% como mala gestión por competencias; esto genera una alerta que podría influir de manera negativa en la formación y educación curricular de los educandos. Al ser la mayoría que opinaron que la gestión por competencias es regular, obliga a los docentes, promover la competencia para producir ideas que den origen a las innovaciones, analizando las capacidades de cada uno de sus alumnos en torno al medio donde en esos momentos se encuentren desarrollándose, utilizando adecuadamente los recursos con los que se cuenta y fomentando en ellos, la capacidad de liderazgo. La gestión por competencias va de a mano con la calidad educativa. Esta conclusión está acorde a lo que concluyó el tesista Rodríguez, donde planteó un modelo de gestión basado en competencias para mejorar las gestiones académicas, donde obtuvo resultados positivos. Los resultados obtenidos también se contrasta con lo que sostiene Batista y Estupiñán, refiere que el talento humano implica monitorear a los individuos para asegurar el cumplimiento de las metas. Entonces, la gestión por competencias al ser parte del talento humano conlleva a capacitaciones constantes de esta manera lograr que el individuo desarrolle competencias que lo ayuden a alcanzar las metas curriculares.

Se encontró que ante la encuesta realizada sobre la dimensión gestión de conocimientos, una mejor aceptación por parte de los encuestados, ya que el 26% marcó una aceptación hacia la buena práctica de la misma; sin embargo, aún contamos con un elevado 66% que sostiene como regular la gestión de conocimiento desarrollada en la Escuela Técnica Superior PNP de Chiclayo, y un reducido 8% que refleja lo malo de la gestión, nos damos cuenta que no se están tomando en cuenta los indicadores de esta dimensión, tales como el

uso de la tecnología, la demostración de sus conocimientos y la promoción de los hábitos de lectura como indicadores fundamentales; lo que resulta totalmente negativo para el proceso formativo de profesionales técnicos que en determinado momento deban tomar decisiones que pueden traer consigo consecuencias por la naturaleza de su función.

Los resultados s contrastan con los resultados de la investigación de Flores, C. donde concluyó que la calidad educativa guarda relación significativa y directa con la capacitación profesional. La capacitación profesional está comprendida dentro de la gestión de conocimientos. De la misma manera lo explica Vallejo, L. quien sostiene que para el logro de las metas es fundamental aplicar los conocimientos, toda la tecnología posible y ampliar la condición cultural.

Para la dimensión de gestión de personas, dentro del contexto del talento humano desarrollado en la Institución en mención, nos encontramos nuevamente, frente a un elevado porcentaje de alumnos cuya opinión se orientan al calificativo de regular con un porcentaje sumamente importante, como es el 84%, calificativo que puede ser orientado a deficiente más que a intermedio, ya que se debe tener en cuenta que la percepción de la autoevaluación que se realiza para establecer los aspectos negativos o positivos de cada uno de ellos, no se viene llevando adecuadamente, más aún, teniendo en cuenta las actuales circunstancias debido a la coyuntura sanitaria, que no permite un desarrollo normal de sus actividades de acuerdo a la naturaleza de la función que les va a corresponder cumplir; sin embargo, es necesario analizar el preocupante 8% que muestra a la aplicación de la dimensión gestión de personas como mala y un igual porcentaje del 8% que la presenta como buena, lo que vendría a significar que no se viene inculcando adecuadamente al educando, la posibilidad de asumir compromisos, promover estrategias y realizar una correcta autoevaluación de sus progresos. Los resultados confirman lo expuesto por Ccahua, K. en su tesis donde concluyó que al mejorar el desarrollo de los individuos se incrementa el nivel de desempeño. Es decir que al mejorar la gestión de personas se incrementa el nivel académico y formativo de los alumnos de esta casa de estudios. De la misma forma lo sostiene Balbuena, F. que para sobresalir la persona debe

interactuar dentro de la sociedad, aquí nacerá la necesidad de lograr metas, de pertenecer a un grupo con el que se identifique y la necesidad de poder; todo este conjunto de necesidades lo conforma la gestión de personas.

Aplicando el instrumento para medir a la segunda variable, Mostraron que, mediante evaluaciones periódicas miden el nivel educativo según lo plasmado en los contenidos curriculares, el cual viene siendo sinónimo del nivel de aprendizaje que logran los alumnos durante su proceso educativo y formativo, estos resultados servirían para poder planificar mejores mecanismos y estrategias que permitan un aprendizaje óptimo.

Cuando analizamos los resultados obtenidos mediante el instrumento de medición, podemos observar que en la dimensión pertinencia, una reducción de interés en la capacidad de razonamiento, competencias y aptitudes, consiguiendo una aceptación como buenas de sólo 22%, mientras que un importante 68% la consideran como regular y un 10% como mala; lo que nos lleva a deducir que no se está brindando la atención correspondiente a los indicadores que permitan al educando asumir compromisos, demostrar puntualidad y realizar trabajos con claridad; los que resultan fundamentales para poder ejercer la función a la que están destinados al momento de egresar de su centro de formación. Marchesi & Martín, sostienen que la calidad educativa permite incentivar el crecimiento de los alumnos, este crecimiento es sinónimo de logros en el aspecto social, moral y emocional. De la misma forma los tesis Flores, C., Contreras, J. y Cieza, C. concluyeron en su tesis de maestría que, la calidad educativa se garantiza con el nivel alcanzado en los egresados, es decir que la calidad educativa se relaciona significativamente con la capacitación profesional.

Los resultados en la encuesta planteada para la dimensión eficiencia, resulta un tanto complejo, ya que nos encontramos con casi un equilibrio de opiniones entre una total negativa hacia la forma en cómo se vienen realizando las acciones para lograr los objetivos planteados, lo que alcanza un considerable 50% y una aceptación sólo como regular a tales acciones que alcanza una percepción porcentual del 46%; sin embargo, hay un reducido 4% que si se encuentra de acuerdo con la forma como se viene ejecutando

esta dimensión específica; pero lo importante de ello, es que ante estos resultados, es indispensable y urgente que la entidad encargada de la instrucción de los estudiantes de esta casa de estudios, asuma un rol protagónico que oriente sus esfuerzos para alcanzar una calidad educativa óptima y alcance los indicadores previstos como son el cumplimiento de sus funciones, el que sean seres humanos asertivos y que mantengan en ellos una capacitación permanente, para que cuando egresen de la institución puedan brindar un servicio eficiente a la comunidad donde les corresponda ejercer y todo ello es reflejo de la calidad educativa recibida en la institución. También lo afirma Mora que, la gestión del talento humano va de la mano con el uso de estrategias que ayuden al ser humano a enfrentar retos en la vida. Así mismo Bravo y Alba expresan que el sistema educativo es una herramienta esencial en la formación del individuo y asegura la formación de profesionales eficientes. El tesista Tello, G. concluyó también que la eficiencia en los agentes policiales se vio dañado por la ineficiencia en la gestión del talento humano en la institución policial.

Al evaluar y discutir la calidad educativa en su dimensión eficacia, podemos observar que la opinión recogida de cada uno de los estudiantes encuestados, nuevamente expresan una opinión orientada a que esta se lleva a cabo en una forma que les merece un calificativo de regular de 60%, pero en esta ocasión, encontramos un 34% de estudiantes que opinan que la eficacia dentro de su proceso de formación, es mala y sólo un 4% respondió como buena; en consecuencia no llegan a alcanzarse los indicadores necesarios para alcanzar los objetivos, valorar convenientemente el trabajo que realizan como alumnos y posteriormente, el que van a realizar como efectivos policiales en la función de cuidar la vida y bienes de los ciudadanos y por último, no se promueve adecuadamente su proactividad, lo que en su momento va a formar un profesional técnico que no cuenta con las armas intelectuales ni emocionales que le permita realizar un trabajo con eficacia.

La calidad educativa es una variable muy importante en el entorno formativo de los estudiantes de la policías del Perú de Chiclayo, las mismas que se contrastan con las conclusiones en la tesis de Arias, L. quien sostuvo que la calidad educativa es una variable importante en el entorno formativo de los

cadetes de policía, La gestión del talento humano tiene relación directa y significativamente con la calidad educativa. Del mismo modo, Batista y Estupiñán sostienen que el talento del ser humano implica reunir, clasificar, orientar, retribuir, supervisar y monitorear a los individuos y la constitución de un conjunto de datos confiables para tomar decisiones que aseguren la producción, calidad y cumplimiento de las metas de la entidad. La gestión del talento humano no puede estar desligado de la calidad educativa; ambos son pilares para el logro de profesionales competentes, eficientes y eficaces.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

- Se valida la hipótesis general. Determinando el grado de correlación entre las dos variables, con la prueba de Rho de Spearman se obtuvo el valor de $p < 0,05$. Se comprueba que existe una relación significativa y directa, el coeficiente de correlación es muy alta.

Lo que significa que si al promover la gestión del talento humano se optimizará la calidad educativa impartida en la presente casa de estudio con formación militar.

- Comprobando la hipótesis específica 1:
Existe un grado de correlación entre gestión de competencias vs calidad educativa, se determina según Rho de Spearman, el valor- $p < 0,05$; Se concluye que existe relación significativa y directa con un coeficiente de correlación muy alta.

El significado es que, al mejorar la gestión por competencias pueden incrementar la calidad educativa.

- Comprobando la hipótesis específica 2:
El grado de correlación entre: Gestión del conocimiento y calidad educativa, según Rho de Spearman, como el valor de $p < 0,05$; se concluye que existe relación significativa y directa cuyo coeficiente de correlación es muy alta.
Se puede decir que, al mejorar la gestión del conocimiento, se logra mejorar la calidad educativa en la institución.

- Comprobando la hipótesis específica 3:
El grado de correlación entre: Gestión de personas y calidad educativa, según el estadígrafo de Rho de Spearman, el p -valor $< 0,05$; Se puede concluir que existe relación significativa y directa con un coeficiente de correlación muy alta.

Significa que al realizar una buena gestión de personas se logra reflejar en la calidad educativa, los alumnos de la institución en mención obtendrían una excelente formación académica.

5.2 Sugerencias

- Al probar la hipótesis de la existencia de relación directa entre gestión del talento humano y calidad educativa, se sugiere mejorar y promover la gestión del talento humano en los alumnos, debido a que es un pilar importante en el logro de una mejor calidad educativa en la institución y finalmente lograr egresados con sólidos conocimientos formativos y emocionalmente estables, que brinden confianza y seguridad a la comunidad.
- Realizar auditorías internas inopinadas con mayor frecuencia, para detectar las deficiencias que se presentan de manera frecuente y tratar de mejorarlas para que no perjudique la formación académica y técnica de los alumnos.
- Capacitar frecuentemente y evaluar a los docentes para evitar que disminuya el nivel de la calidad educativa en la presente casa de estudios.
- Implementar los sistemas de gestión del talento humano, gestión por competencias, gestión del conocimiento y gestión de personas, porque ya se demostró que si contribuyen en la mejora de la calidad educativa de los alumnos porque existe una relación comprobada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2018). Calidad Educativa en el Nivel Secundario del Municipio de la Paz. La Paz - Bolivia [Tesis de maestría Universidad Mayor de San Andrés] <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22741>
- Aguilar, Y. (2017). Gestión del talento humano y gestión de la ciudad en las Instituciones Educativas de la Red N°06, Vitarte 2017- Lima. [Tesis de maestría- Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15685/Aguilar_MYL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, L. (2018). La gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander. [Tesis doctoral ECSAN Colombia] <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2195/DOCTOR%20%20Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, J. (2019). Las competencias pedagógicas y los procesos de enseñanza en los docentes de la Dirección Nacional de Escuelas; Policía de Colombia, año 2015. Lima [Tesis de maestría - Universidad Privada Norbert Wiener] <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2745/TESIS%20Benavides%20Jovani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada. Investigación Valdizana. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2745/TESIS%20Benavides%20Jovani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres, B. & Rodríguez, J. (2019). Calidad educativa y gestión pedagógica en la IE de aplicación Juan Pablo II. Trujillo [Tesis de maestría Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/580/1/018200336D_018200338G_M_2019.pdf
- Ccahua, K. (2019). Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP, Lima - Perú. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30288/Ccahua_TKZ.pdf?sequence=1
- Centeno, I. (2018). Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018 [Tesis de maestria Universidad

- Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7167?show=full>
- Chávez, M. (2018). Factores de desempeño funcional de la Policía Nacional del Perú en la implementación del nuevo Código Procesal Penal en la región Lambayeque 2012 - 2015 [Tesis doctoral - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque] <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2345>
- Condor, M. (2019). Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia. Lima [Tesis de maestría - Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3590>
- Cuadra, E. & Panta, D. (2018). Gestión del Talento y Toma de Decisiones Caja Municipal Trujillo - Sucursal Chiclayo. [Tesis de maestría - Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4882>
- Díaz, J. & Orihuela, M. (2017). Formación profesional del docente y clima institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú - Cajamarca 2015. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/PAGU/404?show=full>
- Fernández, O. (2017). Gestión de Talento Humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia. Bogotá [Tesis de maestría - Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17378/FernandezRamirezOscarEduardo2017.pdf?sequence=1>
- Flores, C., Contreras, J. & Cieza, C. (2021). Calidad de gestión educativa y la capacitación profesional de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE-EPG. Escuela Superior de Guerra del Ejército, Chorrillos. Tesis de maestría. <http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/ESGEEPG/677/TESIS%20DE%20GRADO%20CRL%20FLORES%20C%20CIEZA%20C%20CONTRERAS..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, Y. (2019). Percepción de la Calidad Educativa y Análisis de Estrategias de Posicionamiento en el Instituto ISATEC. Lambayeque [Tesis de maestría Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5976>

- Gualdrón, W. (2016). Análisis de la gestión del talento humano como Ventaja Competitiva Sostenible en una Organización. Bogotá [Tesis de maestría Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14586>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw. http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion_compressed.pdf
- Leonardo, B. & Salazar, M. (2019). Percepción de los estudiantes sobre la calidad educativa en la escuela de policía Simón Bolívar Tuluá - Colombia. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 24(6), 837-845.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona Dispositivo Digital de Documentos Universitarios de la Autónoma de Barcelona, 1ª edición. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Mostacero, Y. & Padilla, K. (2016). Relación entre el uso del modelo de Gestión del Conocimiento y la Gestión del Talento Humano en Agrobanco Sucursal Trujillo - Año 2016. [Tesis de maestría Universidad Privada Antenor Orrego] <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4304>
- Ovilda, A. & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación, Primera edición: septiembre 2020, Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>
- Ramos, C. (2016). Pontificia Universidad Católica del Perú. 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 - Lima. [Tesis de maestría Pontificia Universidad Católica del Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8110/RAMOS_RUIZ_CESAR_AMERICO_FORMACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, F. (2015). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE, Bogotá – Colombia. [Tesis de maestría Universidad Libre de Colombia]. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio

- Roncal, Z. (2017). Relación entre el comportamiento y rendimiento académico estudiantes Policía Nacional del Perú. Sullana- 2017. Tesis de Maestría, Universidad San Pedro, Sullana. <https://core.ac.uk/download/pdf/231100026.pdf>
- Sánchez, A. (2019). Revista digital de investigación en docencia universitaria-RIDU. Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú. Recibido: 11-02-18 Revisado: 15-08-18 Aceptado: 25-01-18 Publicado: 15-06-19. <https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
- Sarmiento, J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal del Área Central de la Universidad Central. Ecuador [Tesis de maestría Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Tello, G. (2019). Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú – Bagua.[Tesis doctoral Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo – Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31919/Tello_RGD.pdf?sequence=1
- Torres, C. (2017). Análisis de la calidad educativa en Andalucía, desde la perspectiva del profesorado de educación primaria [Tesis doctoral Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación]. <http://hdl.handle.net/11441/67502>
- Vargas, J. (2017). Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca-2016. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1568/T036_02164974.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Vera, J. (2015). Impacto del desarrollo de la asignatura de ética y deontología policial en la formación de la conciencia profesional en los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú sede Chiclayo – 2014. [Tesis doctoral Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Lima]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

1.1 CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado alumno:

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información sólo se utilizará para fines educativos.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las preguntas y selecciona solamente UNA de las CINCO alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (1, 2, 3, 4 o 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa (X) el número, no existen respuestas buenas ni malas, asegúrate de responder a TODAS las interrogantes.

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

Nº	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
1	Gestión por competencias	Recursos	La Escuela Técnico Superior PNP (ETS PNP) proporciona medios didácticos.					
2			La ETS PNP entrega mobiliarios modernos y en buen estado.					
3			La ETS PNP posee una biblioteca virtual con amplia base de datos					
4			La ETS PNP, por intermedio de sus oficiales implementa planes en todas las aulas para la labor de los docentes.					
5		Capacidades	La ETS PNP actualiza periódicamente la malla curricular para cada asignatura					
6			Las competencias y capacidades detalladas en los sílabos, se articulan con el currículo y normatividad vigente.					
7			La ETS PNP, a través de sus oficiales, promueve el liderazgo.					
8			La ETS PNP, a través de los oficiales, distribuye actividades teniendo en cuenta las competencias de los docentes.					
9			Los oficiales seleccionan a los docentes policiales y profesionales civiles en base a su perfil profesional y competencias.					

Nº	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5	
10	Gestión por competencias	Aptitudes	Los oficiales valoran el compromiso de los docentes.						
11			Los oficiales promueven la dedicación de los docentes.						
12			Los oficiales evidencian empatía con los docentes.						
13	Gestión del conocimiento	Conocimiento	Los oficiales proponen ideas innovadoras.						
14			Los oficiales distribuyen el plan curricular y los sílabos oportunamente.						
15			Los oficiales premian la especialización de sus docentes.						
16		Tecnología	Los oficiales ejecutan capacitaciones técnicas a los docentes.						
17			Los oficiales demuestran dominio de la Tic para sesiones de aprendizaje y comunicación.						
18			Los oficiales gestionan el equipamiento tecnológico adecuado.						
19		Cultura	Los oficiales aprecian el tiempo dedicado de los docentes a innovar.						
20			Los oficiales incentivan hábitos de identidad.						
21			Los oficiales incentivan hábitos de solidaridad institucional.						
22			La ETS PNP, a través de los oficiales, promueve capacitaciones para sus docentes.						
23			Gestión de personas	Compromiso	Los oficiales muestran responsabilidad en actividades propias de la Escuela.				
24		Los oficiales asumen compromisos con la Escuela de manera responsable.							
25	Los oficiales reconocen acciones de los docentes para fortalecerlos.								
26	Estrategias	Los oficiales elaboran programas de capacitación para mejora continua de sus docentes.							
27		Los oficiales planifican la entrega de recursos para las sesiones de enseñanza-aprendizaje.							
28		Los oficiales incentivan el trabajo en equipo.							
29	Seguimiento	Los oficiales mantienen un plan de acompañamiento y supervisión docente.							
30		Los oficiales realizan programas de inducciones en el desarrollo de sus funciones.							
31		Los oficiales realizan programas de reinducciones en el desarrollo de sus funciones.							

1.2 CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado alumno:

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información sólo se utilizará para fines educativos.

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las preguntas y selecciona solamente UNA de las CINCO alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (1, 2, 3, 4 ó 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa (X) el número, no existen respuestas buenas ni malas, asegúrate de responder a TODAS las interrogantes.

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

Nº	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Pertinencia	Oportunidad	Los oficiales de la ETS PNP, realizan la distribución de alumnos de manera oportuna.					
2			Los oficiales se comprometen con la labor de los alumnos que realizan dentro y fuera de la escuela.					
3			Los docentes brindan oportunidades de participación en clase.					
4			Los docentes brindan asesorías a los alumnos de la Escuela.					
5		Puntualidad	Los docentes llegan con puntualidad a su centro laboral.					
6			Los docentes inician las clases diarias con puntualidad.					
7			Los docentes entregan las programaciones en el tiempo especificado.					
8		Calidad	Los docentes brindan un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad.					
9			Los docentes evidencian dominio temático y didáctico en las sesiones de clase.					
10			Los docentes desarrollan el programa curricular siguiendo una planificación adecuada.					
11			Los docentes logran los objetivos planteados en la planificación académica.					

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
12	Eficiencia	Cumplimiento	Los docentes entregan oportunamente el informe de la asignatura a su cargo.					
13			Los docentes realizan funciones de acuerdo a la normatividad.					
14			Los docentes entregan oportunamente material didáctico y de lectura.					
15			Los docentes cumplen con su horario de trabajo.					
16			Los docentes realizan programaciones según la malla curricular.					
17		Asertividad	Los docentes toman decisiones de manera acertada.					
18			Los docentes y oficiales tienen buenas relaciones interpersonales.					
19			Los docentes son empáticos con los alumnos de la escuela.					
20			Los docentes informan sobre los problemas actuales en la escuela.					
21		Capacitación	La ETS PNP, califica a los docentes de acuerdo a su perfil profesional.					
22			Los docentes reconocen que las capacitaciones son esenciales en el aprendizaje.					
23			Los docentes civiles, suboficiales y oficiales que realizan dicha función, se capacitan en base a las necesidades educativas.					
24	Eficacia	Objetivos	Los docentes posibilitan el logro de los objetivos de la Institución Policial.					
25			Los docentes realizan sus actividades en base a los objetivos de la institución policial.					
26			La ETS PNP plantea objetivos en búsqueda de la mejora continua.					
27		Valores	Los docentes potencian formas de liderazgo a sus alumnos no basadas en la ostentación de poder.					
28			Los docentes transmiten valores a los estudiantes de la institución policial.					
29			Los docentes contribuyen a facilitar la asimilación de actitudes y valores como: el respeto, la solidaridad y colaboración.					
30		Proactividad	La ETS PNP, a través de sus oficiales, da a conocer los procesos administrativos de manera voluntaria.					
31			Los docentes realizan trabajos por iniciativa propia.					
32			Los docentes asumen compromisos para el cumplimiento de metas institucionales.					
33			Los docentes incentivan la proactividad.					

ANEXO 2: FICHAS TÉCNICAS

2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor y año	ORIGINAL: Cuestionario original de Pino Contreras Nélida Cinproniana y Peña Rodríguez Fernando Martín
	ADAPTACIÓN: Original
Objetivo del instrumento:	Determinar si las gestiones por competencias, del conocimiento y de personas, aplicadas actualmente en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, son las adecuadas para lograr los objetivos de dicho centro de formación policial. Con estas dimensiones se determinará si los alumnos son competentes, capacitadas, entrenadas y con aptitudes positivas para desempeñarse como miembro de la Policía Nacional del Perú.
Usuario:	Alumnos de la Escuela Técnica Superior de la PNP.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Vía internet (correo electrónico)
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se presenta en el anexo 3 - (3.1)
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El índice de confiabilidad para la variable de gestión del talento, se determinó con el modelo de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido es de 0,98 el cual nos indica que el instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta. El gráfico se muestra en el anexo 3 - (3.2)

2.2 CALIDAD EDUCATIVA

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de calidad educativa
Autor y año:	ORIGINAL: Cuestionario original de Pino Contreras Nélide Cinproniana y Peña Rodríguez Fernando Martín
	ADAPTACIÓN: Original.
Objetivo del instrumento:	Determinar que los indicadores de pertinencia, eficiencia y eficacia, aplicadas actualmente en la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, son las adecuadas para lograr los objetivos de dicho centro de formación policial. Con estas dimensiones se determinará si los alumnos alcanzan los objetivos académicos propuestos por la escuela.
Usuario:	Alumnos de la Escuela Técnica Superior PNP.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Vía internet (correo electrónico)
Validez:	Se presenta en el anexo 3 - (3.1)
Confiabilidad:	El índice de confiabilidad para la variable de calidad educativa se determinó con el modelo de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido es de 0,98 el cual nos indica que el instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta. El gráfico se muestra en el anexo 3 - (3.2)

ANEXO 3: Validez y confiabilidad del instrumento

3.1. Validez

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA, diseñado por los estudiantes: NELIDA CINPRONIANA PINO CONTRERAS Y FERNANDO MARTÍN PEÑA RODRÍGUEZ, cuyo propósito es medir el desempeño según la escala de Likert, el cual será aplicado a los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE CHICLAYO - 2020

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Para efectuar la validación del instrumento, le agradeceríamos leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Es importante para nosotros obtener cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

3.1.1 PRIMER EXPERTO

(A) JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Talento humano	Gestión por Competencias	Emplea recursos	1-4	X	
		Promueve capacidades de liderazgo	5-9	X	
		Demuestra aptitudes	10-12	X	
	Gestión del Conocimiento	Demuestra conocimientos	13-15	X	
		Emplea la tecnología	16-18	X	
		Promueve hábitos de cultura	19-22	X	
	Gestión de personas	Asume compromisos	23-25	X	
		Fomenta estrategias	26-28	X	
		Autoevalúa seguimientos	29-31	X	
Calidad educativa	Pertinencia	Asume roles oportunamente	1-4	X	
		Demuestra puntualidad	5-7	X	
		Realiza trabajos con claridad	8-11	X	
	Eficiencia	Cumple funciones	12-16	X	
		Es asertivo	17-20	X	
		Se prepara constantemente	21-23	X	
	Eficacia	Alcanza objetivos	24-26	X	
		Valora el trabajo	27-29	X	
		Incentiva la proactividad	30-33	X	

(B) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 1: Talento humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La Escuela Técnico Superior PNP (ETS PNP) proporciona medios didácticos a los docentes.		X				
2	La ETS PNP entrega mobiliarios modernos y en buen estado.		X				
3	La ETS PNP posee una biblioteca virtual con amplia base de datos		X				
4	La ETS PNP, por intermedio de sus oficiales implementa planes en todas las aulas para la labor de los docentes.		X				
5	La ETS PNP actualiza periódicamente la malla curricular para cada asignatura		X				
6	Las competencias y capacidades detalladas en los sílabos, se articulan con el currículo y normatividad vigente.		X				
7	La ETS PNP, a través de sus oficiales, promueve el liderazgo.		X				
8	La ETS PNP, a través de los oficiales, distribuye actividades teniendo en cuenta las competencias de los docentes.		X				
9	Los oficiales seleccionan a los docentes policiales y profesionales civiles en base a su perfil profesional y competencias.		X				
10	Los oficiales valoran el compromiso de los docentes.		X				
11	Los oficiales promueven la dedicación de los docentes.		X				
12	Los oficiales evidencian empatía con los docentes.		X				
13	Los oficiales proponen ideas innovadoras.		X				
14	Los oficiales distribuyen el plan curricular y los sílabos oportunamente a los docentes.		X				
15	Los oficiales premian la especialización a sus docentes.		X				
16	Los oficiales ejecutan capacitaciones técnicas a los docentes.		X				
17	Los oficiales demuestran dominio de la Tic para sesiones de aprendizaje y comunicación.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
18	Los oficiales gestionan el equipamiento tecnológico adecuado.		X				
19	Los oficiales aprecian el tiempo dedicado de los docentes a innovar.		X				
20	Los oficiales incentivan hábitos de identidad.		X				
21	Los oficiales incentivan hábitos de solidaridad institucional.		X				
22	La ETS PNP, a través de los oficiales, promueve capacitaciones para sus docentes.		X				
23	Los oficiales muestran responsabilidad en actividades propias de la Escuela.		X				
24	Los oficiales asumen compromisos con la escuela de manera responsable.		X				
25	Los oficiales reconocen acciones de los docentes para fortalecerlos.		X				
26	Los oficiales elaboran programas de capacitación para mejora continua de sus docentes.		X				
27	Los oficiales planifican la entrega de recursos para las sesiones de enseñanza- aprendizaje.		X				
28	Los oficiales incentivan el trabajo en equipo.		X				
29	Los oficiales mantienen un plan de acompañamiento y supervisión docente.		X				
30	Los oficiales realizan programas de inducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
31	Los oficiales realizan programas de reinducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
	TOTAL		31				

Evaluado por: Dr. Montenegro Camacho Luis

D.N.I: 16672474

Fecha: 12-10-2020

Firma: _____



Dr. Luis Montenegro Camacho

(C) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 2: Calidad educativa

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los oficiales de la ETS PNP, realizan la distribución de alumnos de manera oportuna.		X				
2	Los oficiales se comprometen con la labor de los alumnos que realizan dentro y fuera de la escuela.		X				
3	Los docentes brindan oportunidades de participación en clase.		X				
4	Los docentes brindan asesorías a los alumnos de la Escuela.		X				
5	Los docentes llegan con puntualidad a su centro laboral.		X				
6	Los docentes inician las clases diarias con puntualidad.		X				
7	Los docentes entregan las programaciones en el tiempo especificado.		X				
8	Los docentes brindan un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.		X				
9	Los docentes evidencian dominio temático y didáctico en las sesiones de clase.	X					
10	Los docentes desarrollan el programa curricular siguiendo una planificación		X				
11	Los docentes logran los objetivos planteados en la planificación académica.		X				
12	Los docentes entregan oportunamente el informe de la asignatura a su cargo.		X				
13	Los docentes realizan funciones de acuerdo a la normatividad.		X				
14	Los docentes entregan oportunamente material didáctico y de lectura.	X					
15	Los docentes cumplen con su horario de trabajo.		X				
16	Los docentes realizan programaciones según la malla curricular.		X				
17	Los docentes toman decisiones de manera acertada.		X				
18	Los docentes y oficiales tienen buenas relaciones interpersonales.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	Los docentes son empáticos con los alumnos de la escuela.		X				
20	Los docentes informan sobre los problemas actuales en la escuela.		X				
21	La ETS PNP, califica a los docentes de acuerdo a su perfil profesional.		X				
22	Los docentes reconocen que las capacitaciones son esenciales en el aprendizaje.		X				
23	Los docentes civiles, suboficiales y oficiales que realizan dicha función, se capacitan en base a las necesidades educativas.		X				
24	Los docentes posibilitan el logro de los objetivos de la Institución Policial.		X				
25	Los docentes realizan sus actividades en base a los objetivos de la institución policial.		X				
26	La ETS PNP plantea objetivos en búsqueda de la mejora continua.		X				
27	Los docentes potencian formas de liderazgo a sus alumnos no basadas en la ostentación de poder.		X				
28	Los docentes transmiten valores a los estudiantes de la institución policial.		X				
29	Los docentes contribuyen a facilitar la asimilación de actitudes y valores como: el respeto, la solidaridad y colaboración.	X					
30	La ETS PNP, a través de sus oficiales, da a conocer los procesos administrativos de manera voluntaria.		X				
31	Los docentes realizan trabajos por iniciativa propia.		X				
32	Los docentes asumen compromisos para el cumplimiento de metas institucionales.		X				
33	Los docentes incentivan la proactividad.		X				
	TOTAL	3	30				

Evaluated by: Dr. Montenegro Camacho Luis

D.N.I: 16672474

Fecha: 12-10-2020

Firma. _____



Dr. Luis Montenegro Camacho

(D)

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Montenegro Camacho, con Documento Nacional de Identidad N° 16672474, de profesión docente, grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación, con código de colegiatura N° 283709, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA, cuyo propósito es medir las actitudes según la escala de Likert, a los efectos de su aplicación a los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 12 días del mes de octubre del 2020

Apellidos y nombres: Montenegro Camacho Luis

DNI: 16672474

Firma:


Dr. Luis Montenegro Camacho

3.1.2. SEGUNDO EXPERTO

(A) JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Talento humano	Gestión por Competencias	Emplea recursos	1-4	X	
		Promueve capacidades de liderazgo	5-9	X	
		Demuestra aptitudes	10-12	X	
	Gestión del Conocimiento	Demuestra conocimientos	13-15	X	
		Emplea la tecnología	16-18	X	
		Promueve hábitos de cultura	19-22	X	
	Gestión de personas	Asume compromisos	23-25	X	
		Fomenta estrategias	26-28	X	
		Autoevalúa seguimientos	29-31	X	
Calidad educativa	Pertinencia	Asume roles oportunamente	1-4	X	
		Demuestra puntualidad	5-7	X	
		Realiza trabajos con claridad	8-11	X	
	Eficiencia	Cumple funciones	12-16	X	
		Es asertivo	17-20	X	
		Se prepara constantemente	21-23	X	
	Eficacia	Alcanza objetivos	24-26	X	
		Valora el trabajo	27-29	X	
		Incentiva la proactividad	30-33	X	

(B) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 1: Talento humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La Escuela Técnico Superior PNP (ETS PNP) proporciona medios didácticos a los docentes.		X				
2	La ETS PNP entrega mobiliarios modernos y en buen estado.		X				
3	La ETS PNP posee una biblioteca virtual con amplia base de datos		X				
4	La ETS PNP, por intermedio de sus oficiales implementa planes en todas las aulas para la labor de los docentes.		X				
5	La ETS PNP actualiza periódicamente la malla curricular para cada asignatura	X					
6	Las competencias y capacidades detalladas en los sílabos, se articulan con el currículo y normatividad vigente.		X				
7	La ETS PNP, a través de sus oficiales, promueve el liderazgo.		X				
8	La ETS PNP, a través de los oficiales, distribuye actividades teniendo en cuenta las competencias de los docentes.		X				
9	Los oficiales seleccionan a los docentes policiales y profesionales civiles en base a su perfil profesional y competencias.		X				
10	Los oficiales valoran el compromiso de los docentes.		X				
11	Los oficiales promueven la dedicación de los docentes.	X					
12	Los oficiales evidencian empatía con los docentes.		X				
13	Los oficiales proponen ideas innovadoras.		X				
14	Los oficiales distribuyen el plan curricular y los sílabos oportunamente a los docentes.		X				
15	Los oficiales premian la especialización de sus docentes.		X				
16	Los oficiales ejecutan capacitaciones técnicas a los docentes.		X				
17	Los oficiales demuestran dominio de la Tic para sesiones de aprendizaje y comunicación.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
18	Los oficiales gestionan el equipamiento tecnológico adecuado.		X				
19	Los oficiales aprecian el tiempo dedicado de los docentes a innovar.		X				
20	Los oficiales incentivan hábitos de identidad.		X				
21	Los oficiales incentivan hábitos de solidaridad institucional.		X				
22	La ETS PNP, a través de los oficiales, promueve capacitaciones para sus docentes.		X				
23	Los oficiales muestran responsabilidad en actividades propias de la Escuela.		X				
24	Los oficiales asumen compromisos con la escuela de manera responsable.		X				
25	Los oficiales reconocen acciones de los docentes para fortalecerlos.		X				
26	Los oficiales elaboran programas de capacitación para mejora continua de sus docentes.		X				
27	Los oficiales planifican la entrega de recursos para las sesiones de enseñanza-aprendizaje.		X				
28	Los oficiales incentivan el trabajo en equipo.		X				
29	Los oficiales mantienen un plan de acompañamiento y supervisión docente.		X				
30	Los oficiales realizan programas de inducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
31	Los oficiales realizan programas de reinducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
	TOTAL	2	29				

Evaluado por: Heredia Llatas Flor Delicia

D.N.I.: 41365424

Fecha: 12-10-2020

Firma:



MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

(C) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 2: Calidad educativa

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los oficiales de la ETS PNP, realizan la distribución de alumnos de manera oportuna.		X				
2	Los oficiales se comprometen con la labor de los alumnos que realizan dentro y fuera de la escuela.		X				
3	Los docentes brindan oportunidades de participación en clase.		X				
4	Los docentes brindan asesorías a los alumnos de la Escuela.		X				
5	Los docentes llegan con puntualidad a su centro laboral.		X				
6	Los docentes inician las clases diarias con puntualidad.		X				
7	Los docentes entregan las programaciones en el tiempo especificado.		X				
8	Los docentes brindan un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.		X				
9	Los docentes evidencian dominio temático y didáctico en las sesiones de clase.		X				
10	Los docentes desarrollan el programa curricular siguiendo una planificación adecuada.		X				
11	Los docentes logran los objetivos planteados en la planificación académica.		X				
12	Los docentes entregan oportunamente el informe de la asignatura a su cargo.		X				
13	Los docentes realizan funciones de acuerdo a la normatividad.		X				
14	Los docentes entregan oportunamente material didáctico y de lectura.		X				
15	Los docentes cumplen con su horario de trabajo.		X				
16	Los docentes realizan programaciones según la malla curricular.		X				
17	Los docentes toman decisiones de manera acertada.		X				
18	Los docentes y oficiales tienen buenas relaciones interpersonales.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	Los docentes son empáticos con los alumnos de la escuela.		X				
20	Los docentes informan sobre los problemas actuales en la escuela.		X				
21	La ETS PNP, califica a los docentes de acuerdo a su perfil profesional.		X				
22	Los docentes reconocen que las capacitaciones son esenciales en el aprendizaje.		X				
23	Los docentes civiles, suboficiales y oficiales que realizan dicha función, se capacitan en base a las necesidades educativas.	X					
24	Los docentes posibilitan el logro de los objetivos de la Institución Policial.		X				
25	Los docentes realizan sus actividades en base a los objetivos de la institución policial.		X				
26	La ETS PNP plantea objetivos en búsqueda de la mejora continua.		X				
27	Los docentes potencian formas de liderazgo a sus alumnos no basadas en la ostentación de poder.		X				
28	Los docentes transmiten valores a los estudiantes de la institución policial.		X				
29	Los docentes contribuyen a facilitar la asimilación de actitudes y valores como: el respeto, la solidaridad y colaboración.		X				
30	La ETS PNP, a través de sus oficiales, da a conocer los procesos administrativos de manera voluntaria.		X				
31	Los docentes realizan trabajos por iniciativa propia.	X					
32	Los docentes asumen compromisos para el cumplimiento de metas institucionales.		X				
33	Los docentes incentivan la proactividad.		X				
TOTAL		2	31				

Evaluado por: Heredia Llatas Flor Delicia

D.N.I. 41365424

Fecha: 12-10-2020

Firma:



MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Flor Delicia Heredia Llatas, con Documento Nacional de Identidad N° 41365424, de profesión Administrador, grado académico de Magister, con código de colegiatura N° 10187, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA, cuyo propósito es medir las actitudes según la escala de Likert, a los efectos de su aplicación a los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 12 días del mes de Octubre del 2020

Apellidos y nombres: Flor Delicia Heredia Llatas

DNI: 41365424

Firma:



MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

3.1.3. TERCER EXPERTO

(A) JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Talento humano	Gestión por Competencias	Emplea recursos	1-4	X	
		Promueve capacidades de liderazgo	5-9	X	
		Demuestra aptitudes	10-12	X	
	Gestión del Conocimiento	Demuestra conocimientos	13-15	X	
		Emplea la tecnología	16-18	X	
		Promueve hábitos de cultura	19-22	X	
	Gestión de personas	Asume compromisos	23-25	X	
		Fomenta estrategias	26-28	X	
		Autoevalúa seguimientos	29-31	X	
Calidad educativa	Pertinencia	Asume roles oportunamente	1-4	X	
		Demuestra puntualidad	5-7	X	
		Realiza trabajos con claridad	8-11	X	
	Eficiencia	Cumple funciones	12-16	X	
		Es asertivo	17-20	X	
		Se prepara constantemente	21-23	X	
	Eficacia	Alcanza objetivos	24-26	X	
		Valora el trabajo	27-29	X	
		Incentiva la proactividad	30-33	X	

(B) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 1: Talento humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La Escuela Técnico Superior PNP (ETS PNP) proporciona medios didácticos a los docentes.		X				
2	La ETS PNP entrega mobiliarios modernos y en buen estado.		X				
3	La ETS PNP posee una biblioteca virtual con amplia base de datos		X				
4	La ETS PNP, por intermedio de sus oficiales implementa planes en todas las aulas para la labor de los docentes.		X				
5	La ETS PNP actualiza periódicamente la malla curricular para cada asignatura		X				
6	Las competencias y capacidades detalladas en los sílabos, se articulan con el currículo y normatividad vigente.		X				
7	La ETS PNP, a través de sus oficiales, promueve el liderazgo.		X				
8	La ETS PNP, a través de los oficiales, distribuye actividades teniendo en cuenta las competencias de los docentes.		X				
9	Los oficiales seleccionan a los docentes policiales y profesionales civiles en base a su perfil profesional y competencias.		X				
10	Los oficiales valoran el compromiso de los docentes.		X				
11	Los oficiales promueven la dedicación de los docentes.		X				
12	Los oficiales evidencian empatía con los docentes.		X				
13	Los oficiales proponen ideas innovadoras.		X				
14	Los oficiales distribuyen el plan curricular y los sílabos oportunamente a los docentes.			X			
15	Los oficiales premian la especialización a sus docentes.		X				
16	Los oficiales ejecutan capacitaciones técnicas a los docentes.		X				
17	Los oficiales demuestran dominio de la Tic para sesiones de aprendizaje y comunicación.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
18	Los oficiales gestionan el equipamiento tecnológico adecuado.		X				
19	Los oficiales aprecian el tiempo dedicado de los docentes a innovar.		X				
20	Los oficiales incentivan hábitos de identidad.		X				
21	Los oficiales incentivan hábitos de solidaridad institucional.		X				
22	La ETS PNP, a través de los oficiales, promueve capacitaciones para sus docentes.		X				
23	Los oficiales muestran responsabilidad en actividades propias de la Escuela.		X				
24	Los oficiales asumen compromisos con la escuela de manera responsable.		X				
25	Los oficiales reconocen acciones de los docentes para fortalecerlos.			X			
26	Los oficiales elaboran programas de capacitación para mejora continua de sus docentes.		X				
27	Los oficiales planifican la entrega de recursos para las sesiones de enseñanza- aprendizaje.		X				
28	Los oficiales incentivan el trabajo en equipo.		X				
29	Los oficiales mantienen un plan de acompañamiento y supervisión docente.		X				
30	Los oficiales realizan programas de inducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
31	Los oficiales realizan programas de reinducciones en el desarrollo de sus funciones.		X				
TOTAL			29	2			

Evaluado por: Sarmiento Gavilán Leonor Carina

D.N.I.: 21520984

Fecha: 08-10-2020



(C) Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable 2: Calidad educativa

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los oficiales de la ETS PNP, realizan la distribución de alumnos de manera oportuna.		X				
2	Los oficiales se comprometen con la labor de los alumnos que realizan dentro y fuera de la escuela.			X			
3	Los docentes brindan oportunidades de participación en clase.		X				
4	Los docentes brindan asesorías a los alumnos de la Escuela.		X				
5	Los docentes llegan con puntualidad a su centro laboral.		X				
6	Los docentes inician las clases diarias con puntualidad.		X				
7	Los docentes entregan las programaciones en el tiempo especificado.		X				
8	Los docentes brindan un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.						
9	Los docentes evidencian dominio temático y didáctico en las sesiones de clase.						
10	Los docentes desarrollan el programa curricular siguiendo una planificación		X				
11	Los docentes logran los objetivos planteados en la planificación académica.		X				
12	Los docentes entregan oportunamente el informe de la asignatura a su cargo.		X				
13	Los docentes realizan funciones de acuerdo a la normatividad.		X				
14	Los docentes entregan oportunamente material didáctico y de lectura.		X				
15	Los docentes cumplen con su horario de trabajo.		X				
16	Los docentes realizan programaciones según la malla curricular.		X				
17	Los docentes toman decisiones de manera acertada.		X				
18	Los docentes y oficiales tienen buenas relaciones interpersonales.		X				

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	Los docentes son empáticos con los alumnos de la escuela.		X				
20	Los docentes informan sobre los problemas actuales en la escuela.		X				
21	La ETS PNP, califica a los docentes de acuerdo a su perfil profesional.		X				
22	Los docentes reconocen que las capacitaciones son esenciales en el aprendizaje.			X			
23	Los docentes civiles, suboficiales y oficiales que realizan dicha función, se capacitan en base a las necesidades educativas.			X			
24	Los docentes posibilitan el logro de los objetivos de la Institución Policial.		X				
25	Los docentes realizan sus actividades en base a los objetivos de la institución policial.		X				
26	La ETS PNP plantea objetivos en búsqueda de la mejora continua.			X			
27	Los docentes potencian formas de liderazgo a sus alumnos no basadas en la ostentación de poder.		X				
28	Los docentes transmiten valores a los estudiantes de la institución policial.		X				
29	Los docentes contribuyen a facilitar la asimilación de actitudes y valores como: el respeto, la solidaridad y colaboración.		X				
30	La ETS PNP, a través de sus oficiales, da a conocer los procesos administrativos de manera voluntaria.		X				
31	Los docentes realizan trabajos por iniciativa propia.		X				
32	Los docentes asumen compromisos para el cumplimiento de metas institucionales.		X				
33	Los docentes incentivan la proactividad.		X				
	TOTAL		29	4			

Evaluado por: Sarmiento Gavilán Leonor Carina

D.N.I: 21520984

Fecha: 08-10-2020



(D)

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Leonor Carina Sarmiento Gavilán, con Documento Nacional de Identidad N° 21520984, de profesión Docente, grado académico de Magister en administración educativa, con código de colegiatura N° 0525703, labor que ejerzo actualmente como directora, en la I.E. S. “San Juan de Luren” de Ocaña-Ayacucho.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TALENTO HUMANO Y CALIDAD EDUCATIVA, cuyo propósito es medir las actitudes según la escala de Likert, a los efectos de su aplicación a los alumnos de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A=Adecuado () PA=Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 12 días del mes de Octubre el 2020

Apellidos y nombres: Leonor Carina Sarmiento Gavilán

DNI: 21520984

Firma



3.2 Confiabilidad

MATRIZ DE PONDERACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

N° DE EXPERTOS	NOMBRES Y APELLIDOS	VARIABLES					
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			CALIDAD EDUCATIVA		
		ÍNDICE DE CONFIABILIDAD	VALORACIÓN TOTAL	PONDERADO (%)	ÍNDICE DE CONFIABILIDAD	VALORACIÓN TOTAL	PONDERADO (%)
1	Dr. Luís Montenegro Camacho	0,98	93	94,9	0,98	90	91,8
2	Dra. Flor Delicia Heredia Llatas	0,98	87	88,7	0,98	93	94,9
3	Mg. Leonor Carina Sarmiento Gavilán	0,98	87	88,7	0,98	87	88,7
PONDERADO FINAL		90,8 %			91,8 %		

Nota. En la presente tabla se muestra los resultados finales de la evaluación de cada experto, las mismas que se calculan con los índices de confiabilidad para determinar los ponderados de los mismos. Los cálculos se realizan para cada variable.

El ponderado final se obtiene de promediar los ponderados de cada experto, para el presente caso es 90,8 % y 91,8 % correspondientemente.

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Confiabilidad del instrumento - Variable: Gestión del talento humano																															Xi	
	Items																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75
2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	78	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
4	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	75		
5	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	78	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	124	
7	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	75	
8	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	78	
9	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
10	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
11	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	78	
12	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
14	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	78		
15	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
16	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	78	
17	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
20	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75	
VARIANZA	0.39	0.99	0.20	0.45	0.29	0.20	0.20	0.36	0.39	0.43	0.59	0.35	0.64	0.64	0.61	0.59	0.33	0.34	0.45	0.20	0.29	0.45	0.20	0.20	0.41	0.20	0.39	0.45	0.50	0.50	0.50		
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.70																																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	246.74																																

DETERMINANDO EL ÍNDICE DE CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_r^2}{s_i^2} \right)$$

donde:

- α: Coeficiente de Confiabilidad → **0.980**
- K: Número de Items del instrumento → 31
- ∑ s_r²: Sumatoria de las varianzas de los items → 12.7
- s_i²: Varianza total del instrumento → 246.74

El instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta

El índice de confiabilidad para la variable de gestión del talento, se determinó con el modelo de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido es de 0,98 el cual nos indica que el instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta.

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	Confiabilidad del instrumento - Variable: Calidad educativa																																	Xi	
	Items																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	69	
4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	53
7	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	53
9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	53
10	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	69	
12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
13	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
14	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	69
15	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
16	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	89
17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	69	
18	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
19	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	69	
20	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	77
VARIANZA	0.19	0.51	0.51	0.19	1.1	1.11	0.64	0.73	0.73	0.8475	0.7275	0.76	0.49	0.89	0.30	0.30	0.51	0.85	0.96	0.99	0.79	0.79	0.79	0.84	0.55	0.55	0.76	0.13	0.53	1.2	1.3875	0.16	0.64		
SUMATORIA DE VARIANZAS	22.4425																																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	436.7475																																		

α : Coeficiente de Confiabilidad → **0.98**
 K: Número de Items del instrumento → 33
 $\sum s_r^2$: Sumatoria de las varianzas de los items → 22.4425
 s_i^2 : Varianza total del instrumento → 436.7475

El instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta

El índice de confiabilidad para la variable de calidad educativa se determinó con el modelo de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido es de 0,98 el cual nos indica que el instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta.

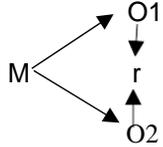
ANEXO 4. Base de datos de la variable Gestión del talento humano

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																
	D1: Gestión por competencias												D2: Gestión del conocimiento										D3: Gestión de personas										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
5	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
7	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
8	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
9	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
10	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
11	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
12	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
15	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
16	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
17	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
21	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
22	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
23	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
26	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
27	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
31	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
34	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
35	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
37	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
38	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
42	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
43	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
44	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
46	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2

Base de datos de la variable calidad educativa

N°	VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA																																		
	D1: Pertinencia											D2: Eficiencia												D3: Eficacia											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2
5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
6	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2
7	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
8	1	4	4	4	4	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2
9	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2
10	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
13	2	1	1	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
14	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	
15	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1
16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	
18	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	
19	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	
20	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	
21	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
22	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	2	
23	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	
24	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	
25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2		
26	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
28	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	
29	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
30	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	
31	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
32	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	
33	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
34	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	4	2	
35	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	
36	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
37	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	
38	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
39	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
40	2	3	3	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
41	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
42	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	
43	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
44	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
45	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
46	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	
47	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
48	2	3	3	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2
49	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2
50	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2

ANEXO 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020?</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa entre Gestión del Talento Humano y Calidad Educativa en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020.</p>	V1: Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes de la investigación - Marco filosófico - Marco normativo - Bases teóricas científicas - Marco conceptual - Identificación de dimensiones - Formulación de hipótesis - Variables - Operacionalización de variables - Categorización del estudio 	<p>D1: Gestión por competencias</p> <p>D2: Gestión del conocimiento</p> <p>D3: Gestión de personas</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>MÉTODO : Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p>  <p>M = Muestra O1= Observación de V1 O2= Observación de V2 r = Correlación entre V1 y V2</p> <p>POBLACIÓN : Alumnos: 412</p> <p>MUESTRA : Alumnos: 50</p> <p>TÉCNICA : Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos: Pe 1. ¿Qué relación existe entre gestión por competencias y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020? Pe 2. ¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020. Pe 3. ¿Qué relación existe entre gestión de personas y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicos: H1. Existe una relación directa entre Gestión por Competencias y Calidad Educativa en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020. H2. Existe una relación directa entre Gestión del Conocimiento y Calidad Educativa en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020. H3. Existe una relación directa entre Gestión de Personas y Calidad Educativa en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Chiclayo, 2020.</p>	<p>Objetivos específicos: O1.Determinar la relación que existe entre gestión por competencias y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020. O2.Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020. O3.Determinar la relación que existe entre gestión de personas y calidad educativa en la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú de Chiclayo, 2020.</p>	V2: Calidad educativa		<p>D1: Pertinencia</p> <p>D2: Eficiencia</p> <p>D3: Eficacia</p>	