



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL TALENTO HUMANO Y LA ENSEÑANZA DE  
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ  
CARRIÓN “G.U.E”.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA**

Br. Elisa Jacqueline Vera Zavaleta.

**ASESORA**

Mg. Kony Luby Duran Llaro

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**

**PÁGINA DEL JURADO**

.....

DR. JORGE EDUARDO NECIOSUP OBANDO

PRESIDENTE

.....

DRA. PATRICIA DEL PILAR MORENO TORRES

SECRETARIO

.....

DRA. KONY LUBY DURAN LLARO

VOCAL

## Dedicatoria

A Dios.

Quien es mi guía en cada Momento de incertidumbres y necesidad de Fe. Por brindarme Salud y una bella familia que en todo momento me apoyo.

A mis amados padres Alberto y Adelina  
Por su amor incondicional, por su  
Paciencia y apoyo constante a  
pesar de las adversidades.

A mis amados hermanos

Lily y Juan que han sido mis apoyos en todo,  
Momento. Por sus consejos y sincera amistad.

## **Agradecimiento**

Al Dr. **César Acuña Peralta**, por brindarme Las condiciones y Docentes de alto nivel, que permitieron realizarme como profesional y persona útil a la sociedad. Un agradecimiento especial a la Dra. Kony Luby Duran Llaro, por brindarme su asesoramiento y guía con sus orientaciones oportunas en la realización de la presente tesis; a mis compañeros por su apoyo en seguir mejorando constantemente en el campo educativo y poder alcanzar nivel competitivo necesario para nuestra sociedad.

## **La Autora**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Elisa Jacqueline Vera Zavaleta., estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado “EL TALENTO HUMANO Y LA ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN “G.U.E”.

Presentada, en 67 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Marzo del 2018

---

Elisa Vera Zavaleta  
DNI: 18220952

## **Presentación**

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis "EL TALENTO HUMANO Y LA ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN "G.U.E". Cuyo objetivo es determinar la relación entre el talento humano y la enseñanza, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Magíster en Administración de la Educación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## Índice

Página del Jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice.....	vi
<b>RESUMEN.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	3
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	8
1.4. Formulación del Problema.....	18
1.5. Justificación del Estudio.....	18
1.6. Hipótesis.....	18
1.7. Objetivos.....	19
<b>II. METODO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Diseño de Investigación.....	20
2.2. Variables, Operacionalización.....	200
2.3. Población y muestra.....	222
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	233
2.5. Métodos de análisis de datos.....	266
2.6. Aspectos éticos.....	277
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>288</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>366</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>411</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>422</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>433</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo 1:</b> Instrumentos.....	49
<b>Anexo 2:</b> Ficha técnica.....	53
<b>Anexo 3:</b> Matriz de validacion de instrumentos.....	57

<b>Anexo 4:</b> Matriz de consistencia.....	81
<b>Anexo 5:</b> Base de datos.....	82
<b>Anexo 6:</b> Constancia emitida por la institucion que acredite la realizacion del estudio IN SITU.....	84



## RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar si existe asociación entre el talento humano y la enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017. Se utilizó la metodológica cuantitativa, descriptiva, de diseño correlacional. La muestra probabilística estuvo constituida por 112 docentes. Como instrumento se utilizó el Cuestionario “Escala de Talento Humano TH-SPC” y el Cuestionario “Escala de opinión Enseñanza E –SPC”. Se encontró con respecto al nivel de talento humano un predominante nivel de parcial satisfacción de talento 46%, un 33% nivel de satisfacción y un 21% en nivel de talento de parcial insatisfacción. Respecto al nivel de enseñanza, se encontró un 17% en nivel de inicio, un 16% en nivel de proceso, y un 67% en nivel de logro. Además se encontró relación alta entre las dimensiones externa e interna con la enseñanza. Conclusiones: Se demostró mediante la prueba de Chi cuadrado que existe relación media entre el talento humano en los docentes y el nivel de enseñanza de ellos en la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017. ( $\chi^2 = 0.629$ ,  $p=0.000$ ).

**Palabras clave:** Talento Humano, Enseñanza, Relación entre talento humano y enseñanza.

## ABSTRACT

The objective of this research has to determine if there is an association between the human talent and the teaching of the Teachers of the Educational Institution "José Faustino Sánchez Carrion" - G.U.E. 2017. The quantitative, descriptive methodology of correlational design was used. The probabilistic sample consisted of 112 teachers. The "Human Talent Scale TH-SPC" Questionnaire and the "E- SAC Teaching Opinion Scale" Questionnaire were used as instruments. It was found with respect to the level of human talent a predominant level of partial talent satisfaction 46%, 33% level of satisfaction and 21% in level of talent of partial dissatisfaction. Regarding the level of education, 17% was found at the beginning level, 16% at the process level, and 67% at the achievement level. In addition, a high relation was found between external and internal dimensions with teaching. Conclusions: It was demonstrated through the Chi square test that there is an average association between the human talent in the teachers and the teaching level of they of the Educational Institution "José Faustino Sánchez Carrion" - G.U.E. 2017. ( $\chi^2 = 0.629, p = 0.000$ ).

**Keywords:** Human Talent, Teaching, Relationship between human talent and teaching.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, la demanda de educación infantil está aumentando, lo que se traduce en una mayor tasa de matriculación escolar en las escuelas y universidades. Sin embargo, terminan sus estudios sin dominio del conocimiento elemental, elemental para su formación. Estos son algunos de los hallazgos clave del Informe de Monitoreo Global de Educación para Todos 2015, que cita el progreso hacia el logro de las seis metas de Educación para Todos (EPT) \*.

Un análisis en profundidad de los datos enfatiza que en muchas partes de la escuela del mundo no se beneficia de la enseñanza debido a la incapacidad de los maestros en su visión, su interacción en el aula y la autorreflexión de la enseñanza. Su desempeño, esta es la clave para mejorar y mejorar. (UNESCO, 2015)

En 2015, el lanzamiento de los resultados de la evaluación de desempeño basado en las pruebas de PISA 2015 confirmó el bajo nivel de rendimiento estudiantil, como lo demuestran otras medidas, y mostró que los jóvenes peruanos tienen serias dificultades en las habilidades de comunicación, no pueden entender lo que leen, no reconocen el tema central de un texto y no son capaces de relacionar lo que leen en su contexto de vida y trabajo. (MINEDU, 2017)

En América Latina nos hemos ubicado en el penúltimo lugar, superando solo a República Dominicana, país que en el 2015 se sometió a su primera evaluación PISA. También hay una excepción en el área de matemática, en la que por primera vez, hemos superado a Brasil. En las áreas de lectura y ciencia seguimos por debajo de países como Chile, Uruguay, Costa Rica, Colombia, México y Brasil. Por ejemplo, Chile, el país mejor ubicado de la región, nos lleva una ventaja de 50 puntos (447 a 397) en ciencias, el área de mayor importancia de la evaluación del 2015. (RPP, 2016)

La eficiencia educativa en sectores públicos, es de menor nivel al del privado. Ninguno de los estudiantes de nuestro territorio patrio de centros educativos estatales alcanza el Nivel 4, aunque sólo el 6% de estudiantes de centros educativos no estatales sí lo logran. A nivel nacional, alrededor del 6% de los estudiantes se desempeñan al menos en el Nivel 3, pero cerca del 26% corresponde a estudiantes de centros educativos no estatales y sólo el 2% a estudiantes de centros educativos públicos (Vexler Talledo, 2015)

En la región La Libertad los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes ECE 2016 muestran con respecto al área lógico matemático, un 32.1% se encuentra en nivel de inicio (deficiente), un 37.4% se encuentra en nivel de proceso (insatisfactorio) y solo un 30.5% se encuentra en nivel satisfactorio. Respecto al área de comunicación, los resultados, un 7.9% se encuentra en nivel de inicio (deficiente), un 52.3% se encuentra en nivel de proceso (insatisfactorio) y solo un 39.8% se encuentra en nivel satisfactorio. (MINEDU, 2017)

Esta problemática motiva investigar posibles factores de este bajo logro en la educación en nuestra región, el factor escogido fue el Talento humano en los docentes, toda vez que ellos son los que ejecutan el proceso de enseñanza.

En la presente investigación, se estudiará la relación del Talento Humano y la enseñanza impartida por los educadores del colegio José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E". En este colegio se han hecho pocos trabajos de investigación referente al Talento Humano y la enseñanza de los docentes, por lo cual el presente trabajo de investigación ayudara a repotenciar el estudio de la gestión del Talento Humano, para una mejor labor docente dentro del colegio.

En el estudio realizado en la Institución educativa José Faustino Sánchez Carrión se encontró como problemática que se imparte en su gran mayoría

enseñanzas teorizadas, con modelos estáticos, sin enfocarse en la importancia del talento humano en los docentes. Muchos de los docentes se sienten desmotivados con prácticas de enseñanzas poco dinámicas. Así mismo, no se da una importancia debida al estudio del talento humano y los beneficios que esto conlleva.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **A Nivel Internacional**

Crespo, A. (2011). "La Realimentación para la mejora del desempeño docente de los Profesores Auxiliares en una Institución de Educación Superior" (México). Para el propósito de la investigación, los instrumentos se aplicaron a los 41 profesores asistentes de un departamento académico durante el semestre de enero a mayo de 2011. Su edad varía entre 24 y 52 años, de los cuales 28 son mujeres y 13 son hombres. Del mismo modo, 14 profesores tienen una licenciatura, 25 con una maestría y solo 2 con doctorados. Material: Para llevar a cabo la recopilación de información, se diseñó un cuestionario con seis preguntas cerradas, ya que se establecieron dos opciones de respuesta "Sí" y "No". Conclusiones: se encontró que el rendimiento docente está fuertemente relacionado con la capacidad de los profesores  $X^2 = 0.945$ ,  $p = 0.000$ ,  $\phi = 0.005$ ), el programa de entrenamiento basado en la retroalimentación tiene un impacto positivo en la enseñanza. Nivel 63.7% a 88.4%,  $X^2 = 0.794$ ,  $p = 0.000$ ,  $\phi = 0.05$ )

Alterio & Pérez (2012) en su tesis "Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil", el objetivo fue estimar la función de los docentes por su desenvolvimiento y la opinión de los alumnos. En la investigación se planteó un estudio descriptivo transversal. Para ello, se seleccionó una muestra de 52 docentes y 210 alumnos (elegidos por muestro aleatorio estratificado). Para medir el

desempeño docente se aplicó una encuesta, al igual que en la evaluación de la satisfacción de estudiantes. RESULTADOS: 30,8 % de los docentes recibieron cursos de capacitación y 17,3 % de preclínica tienen Maestría en educación. En la evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida según la planificación, predominó el grado de mediana satisfacción, en preclínica 51,7 % de los alumnos refirieron alta satisfacción. Sobre la realización y estrategias de enseñanza predominó el grado de mediana satisfacción, mientras que en preclínica fue un alto grado. De la evaluación, en ambas áreas prevaleció el grado de mediana satisfacción. En la motivación al aprendizaje y amplitud de alcance de expectativas hubo prevalencia del grado de mediana satisfacción en básica y en preclínica alta satisfacción. CONCLUSIONES: La función docente radica en un patrón de transmisión de conocimientos y no en la producción. Así mismo, se descuida la mediación y motivación para la producción de conceptos.

Vaillant (2013) en su tesis "Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente" Su objetivo era profundizar los marcos de referencia que podrían inspirar la evaluación del desempeño educativo en América Latina. Comenzamos con una breve conceptualización de los conceptos de "desempeño docente" y "evaluación docente" y su significado actual. Hoy, todos están de acuerdo en que la evaluación no es una herramienta burocrática, sino un instrumento técnico para el desarrollo profesional de los docentes en general. En un segundo paso, se presenta una perspectiva teórica y práctica del concepto de "evaluación docente" en las últimas décadas, para luego profundizar en los modelos que permiten su manejo adecuado. Los estudios y experiencias de los Estados Unidos, Australia, el Reino Unido, Chile y Colombia se consideran referencias porque se consideran inspiradores por su diseño e implementación. la práctica. Desde este punto de vista, parece operativo y estratégico considerar estos modelos como una forma de fomentar y enriquecer futuras políticas de evaluación en diferentes países. Finalmente, concluye con la necesidad de continuar evolucionando hacia las políticas que mejor se

adaptan a cada contexto. Es necesario replantearse los sistemas de evaluación docente en el supuesto de que todos los actores involucrados deberían estar presentes en el debate.

Catalán & González (2013), en su Investigación “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño del educador y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desarrollo, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo” Declara la correlación entre las actitudes de los docentes hacia la evaluación de los educadores, promovida por el Ministerio de Educación, y cómo se autoevaluaron su propio desarrollo docente. La investigación, trabaja un diseño correlacional en el que el universo participante fue 509 maestros en el segundo ciclo básico de los municipios de La Serena, Coquimbo y Copiapó. Así mismo, se encontró que los maestros con una actitud positiva se evalúan más satisfactoriamente que los maestros con una actitud negativa. En los resultados del proceso de evaluación docente 2012, se observa que los docentes con mejor desempeño tienen entre 35 y 49 años. Por el contrario, los profesores más jóvenes y mayores tienen un rendimiento inferior, pero no se puede decir si, a pesar de compartir esta similitud, existe una diferencia significativa entre ellos. Usando medidas ya hechas en el programa de evaluación docente, sería interesante estudiar la relación entre la edad de los docentes y los resultados de sus autoevaluaciones.

### **A Nivel Nacional**

Sánchez & Osvaldo (2005) “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en colegios estatales”. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. La investigación utiliza la evaluación nacional del rendimiento de las escuelas en recursos humanos que debe implementarse en las escuelas en función del tipo de actividad y sus beneficios para la implementación y mutuo eficaz para lograr los objetivos. Conclusiones: los objetivos de gestión de la evaluación del

desempeño experimentan cambios importantes para adaptarse a los nuevos requisitos de los escenarios modernos. Así mismo, Se pueden encontrar nuevos enfoques en el análisis de las mejores prácticas en las escuelas y las medidas para verificar los recursos humanos y cambiar el proceso de gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones educativas, sociales y tecnológicas. La nueva concepción de los recursos humanos y la implementación de un sistema de gestión para evaluar su desempeño influirán en el desarrollo de las escuelas en un entorno altamente competitivo.

Juárez. E (2012) en su Investigación “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao” plantea un estudio descriptivo simple y diseño no experimental. La investigación presento por objetivo obtener el nivel del desempeño de los docentes de secundaria en relación al maestro, estudiante y el subdirector de formación general en la institución educativa que selecciono como estudio. A nivel de muestra se usó la no probabilística disponible. En el estudio se utilizó tres instrumentos creados por el Ministerio de educación del Perú. La investigación fue aplicada a 22 maestros pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. En el estudio se midieron tres dimensiones, planificación del trabajo educacional, Administración de los procesos de enseñanza- aprendizaje y responsabilidades profesionales. Concluyendo en la investigación que existe una alta tendencia a presentar niveles óptimos de desempeño.

Espinoza, Vilca, & Parlona (2014) en su tesis “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014”, presento por hipótesis principal la existencia de una relación significativa entre el rendimiento docente y el rendimiento académico en las series aritméticas,



lógica proposicional del cuarto año de la escuela seleccionada para la presente investigación. La investigación planteada fue de tipo básico, método deductivo hipotético y diseño descriptivo-correlativo. La población era de 140 alumnos y la muestra fue no probabilística, con 37 alumnos. El resultado demostró que el rendimiento educativo se relaciona directamente con el rendimiento académico. Conclusiones: 1) Se demostró la Existencia de una gran relación entre el desempeño de los maestros y el rendimiento de los estudiantes en serie aritmética, lógica proposicional de cuarto año de secundaria de la escuela donde realizaron el estudio. 2) Se demostró la existencia de una relación significativa entre las habilidades de enseñanza y el rendimiento académico en series aritméticas, lógica proposicional del cuarto año de educación secundaria en la Escuela donde realizaron el estudio 3) Se demostró la Existencia de una gran relación entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico en progresión aritmética, lógica proposicional del cuarto año de la escuela donde se realizó el estudio. 4) Existe una alta relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico durante la serie aritmética, lógica proposicional de cuarto año de la escuela donde se realizó la investigación.

### **A Nivel Local**

Díaz & Salcedo (2015), en su tesis “Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N°1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015”, Presento como meta identificar la relación entre la satisfacción laboral de los educadores y la gestión del talento humano. El tipo de investigación adoptada fue básica, el nivel fue descriptivo, correlacional y el enfoque fue cuantitativo. En cuanto al diseño fue no experimental y transversal. Para la investigación se seleccionó 80 docentes como muestra. Los instrumentos seleccionados fueron los más efectivos para evaluar la Administración del talento humano y la satisfacción laboral de los educadores. Se concluyó, que el talento humano tiene

relación en gran medida con la satisfacción laboral de los educadores, con nivel de significancia de 0.01,  $r_s = 0.797$  y  $p=0.000 \leq 0.04$ .

Pinedo (2016) en su tesis “Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015” El objetivo de esta investigación es demostrar cómo la gestión del talento humano influye en el rendimiento y la autoestima de cuatro escuelas en el Distrito Callao 2015. El enfoque cuantitativo y su diseño no son experimentales en su calidad causal correlativa. A partir de estos resultados, obtuvimos las conclusiones respectivas para los docentes sobre la gestión del talento humano y su autoestima profesional.

### **1.3 Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1 Talento Humano**

##### **1. Definición de Talento Humano**

La definición de talentos humanos con respecto a las diferentes escuelas de pensamiento podría en algún momento confundirse entre sí como habilidades, capital humano, habilidades, conceptos, etc. En esencia, una definición común para resumir esta diversidad se considerará como referencia. Por lo tanto, la definición pretende cubrir todas las áreas que el concepto puede contener. (Avalos, 1999)

Finalmente, el talento humano se entiende como la capacidad del ser humano que comprende e inteligentemente resuelve un problema en particular, haciendo uso de sus habilidades y experiencias

##### **2. Características de Talento Humano**

Según Quiroga (2003), las características del talento humano son:

- No es un activo de la organización a diferencia de otros tipos de recursos. Conocimiento, experiencia, habilidad, etc. Estos son propiedad personal.

- El desenvolvimiento del personal en las Organizaciones son voluntarias, Ellas deben buscar el mejor esfuerzo del personal para lograr las metas trazadas.
- La experiencia y el conocimiento son intangibles y se manifiestan en el desenvolvimiento y desempeño de los empleados de la organización.
- Los recursos humanos se pueden mejorar a través de la capacitación y el desarrollo.
- Los recursos humanos son escasos. Esto se debe a que todo el personal tiene las mismas habilidades, habilidades y conocimientos.

### **3. Importancia de Talento Humano**

Sobre la importancia del talento humano, (Anderson, 2006) señala que un sistema de gestión del talento humano mide y gestiona el desempeño de los empleados a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, lo que les permite tener una visión sin las habilidades que necesitan para tener éxito a nivel personal y organizacional.

Las organizaciones que administran el talento de sus miembros tienen muchas ventajas, que incluyen:

- Reducción significativa de la brecha entre las habilidades requeridas por la organización y la disposición del empleado.
- Mejora continua para lograr una mayor eficiencia y efectividad.
- Promoción de una cultura de logro de objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- Mejora de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- Mayor satisfacción laboral de los empleados
- Menor rotación y mayor retención de talento clave.

#### **4. Dimensiones de Talento Humano**

- La gestión del talento humano tiene dimensiones, que pueden analizarse desde el punto de vista de Rodríguez (2009), como internas y externas.

##### **4.1. Dimensión Interna**

Cubre todo lo relacionado con la composición del personal, los conocimientos, las habilidades, las motivaciones y las actitudes; que son indicadores de cómo administrar los recursos humanos en cualquier organización.

- **Motivaciones.** La motivación es el impulso que guía y apoya el desenvolvimiento del personal, en pro del logro de los objetivos.
- **Habilidades.** Según Robbins y Coulter (2004: 40), la competencia "es la capacidad de un ser humano para realizar variadas tareas de trabajo", es una evaluación actualizada de lo que el recurso humano puede hacer.
- **Actitudes.** Se pueden definir desde diferentes puntos de vista, para Robbins y Coulter (2004, p.71), las actitudes "son juicios de evaluación desfavorables o favorables sobre objetos, recurso humano o eventos".

Mientras que para Chiavenato (2009, p.242-225), las actitudes son "un estado de alerta mental organizado por la experiencia, que ejerce una influencia puntual en la respuesta de una persona a los objetos, situaciones y otras personas".

- **Conocimiento.** Es un recurso y un arma fundamental para cambiar el mundo, según Galicia (2010), el conocimiento es un elemento esencial para la economía de la información. Según Quintana (2006), el conocimiento es un conjunto de experiencias, conocimientos, valores, información, percepciones e ideas que crean una cierta estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, conocimientos y experiencias.

## 4.2. Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), la dimensión externa se refiere a los componentes del entorno que influyen en la selección, el desarrollo y la duración del personal en las empresas. El estudio del entorno laboral, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la estimulación se incluye en la dimensión externa. A continuación detallamos los siguientes indicadores:

- **Perspectiva de desarrollo profesional.** De acuerdo con Chiavenato (2004, p.556), la perspectiva del desarrollo profesional se define como "una educación que tiende a desarrollar y pulir al hombre para el crecimiento profesional en ciertas áreas del negocio o para hacerlo más eficiente y productivo"

Como resultado, busca agregar al conocimiento del personal que permite que los recursos humanos realicen funciones más complejas y complejas.

Finalmente, el recurso humano debe percibir que al interior de la empresa existen condiciones que le permitirán crecer y progresar.

- **Ambiente de trabajo,** Se refiere a la zona interna de las organizaciones, a las condiciones que ofrece a las personas para motivarse y desarrollarse

- **Reconocimiento,** para Chiavenato (2009, p.30), "los seres humanos esperan ser recompensados y reconocer su desempeño". El reconocimiento permite un refuerzo positivo al recurso humano para mejorar su desarrollo, obteniendo satisfacción por lo que hace. Finalmente, el reconocimiento de las organizaciones de recursos humanos crea condiciones favorables que permiten a los empleados alcanzar altos niveles de eficiencia y rendimiento.

- **Las condiciones de trabajo.** Es uno de los objetivos de logro del Talento humano.

Según Galicia (2010, p.31), "se trata de aumentar la motivación laboral al mejorar la higiene, los factores del entorno de trabajo que permiten al personal satisfacer sus necesidades y evitar la insatisfacción en el trabajo.

Finalmente, Robbins y Coulter (2004: 85) afirman que "los empleados están interesados en su lugar de trabajo tanto para su propia conveniencia como para facilitar la realización de un buen trabajo".

En otras palabras, el personal prefiere y necesita entornos no peligrosos o incómodos, entornos limpios, infraestructura moderna, materiales, equipos y herramientas.

## **5. Talento Humano en el Campo Educativo**

Actualmente nos enfrentamos a una sociedad muy cambiante, ambigua y muchas veces con pocos recursos. Sin embargo la exigencia de mejorar su productividad es cada vez más alta. Por lo cual, las organizaciones buscan personas idóneas que con mínimas herramientas puedan generar altos rendimientos de producción. Es decir, las organizaciones buscan personas con Talento Humano.

El Talento humano si lo analizamos de manera General, la podemos definir como la capacidad de las personas para desempeñarse de manera creativa y eficiente en cualquier situación. La persona talentosa aplica de manera dinámica sus conocimientos y experiencia.

Si particularizamos el Talento Humano en el campo de la Educación, podemos indicar que es la Clave para innovar y lograr el éxito en la organización ante una sociedad que cada vez es más cambiante y exigente.

El Talento Humano en la educación engloba a todo el recurso humano de una institución de diferentes niveles que permitan realizar una gestión eficaz, haciendo uso de sus dotes de creatividad, motivación, actitudes, valores, personalidad, experiencia y objetivos individuales. La participación del talento humano en la educación, permite superar cualquier problema logrando en el educando una buena enseñanza.

De lo anterior, se puede deducir que el talento humano tiene un papel de importancia en el crecimiento presente y futuro de las instituciones educativas, ya que le da una mayor vitalidad. Además, a través de ella, es que se puede crear, ordenar, reordenar, adaptar y posibilitar cualquier desarrollo tecnológico, concepto teórico, aplicación práctica, abriendo así, la puerta a la innovación tecnológica.

Finalmente, es necesario que las organizaciones educativas fomenten dinámicas, que permitan en sus docentes incorporar visiones más integradoras, dirigiendo los talentos hacia los objetivos esperados.

### **1.3.2 La Enseñanza**

#### **1. Definición de La Enseñanza**

Según Mantilla (2007): La enseñanza es el hecho y resultado de adoctrinar. La enseñanza está constituida por conocimientos, ideas y principios que se le imparten a alguien. En la enseñanza participan 3 actores el maestro, el estudiante, y el objeto de conocimiento.

La tradición enciclopédica asume que el docente es la fuente del conocimiento y el alumno tan solo receptor de la misma cosa sin restricciones. Sin embargo, según los nuevos enfoques, el maestro es un nexo entre el conocimiento y el alumno mediante un proceso de interacción, logrando que el educando se involucre en su aprendizaje y búsqueda del Saber.

## **2. Características de La Enseñanza**

Según López (2004):

- a) Un maestro que intenta presentar un conjunto de actividades que contribuyen al desarrollo de conocimientos y habilidades debe considerar las siguientes características:
- b) Tener una variedad de actividades que permitan que los diferentes miembros del grupo se conecten con el problema y el problema para resolverlo desde diferentes perspectivas.
- c) Garantizar, a través de actividades en las que se proporciona información (exposiciones, análisis de textos, visitas, entrevistas), que los estudiantes tengan información suficiente y de calidad para analizar y resolver problemas.
- d) Mover, tanto como sea posible y progresivamente, el proceso de producción a los estudiantes y al grupo y seguir la tarea continuamente.
- e) Tener actividades que involucren habilidades complejas, en situaciones simuladas o reales.
- f) Proponer actividades en las que se puedan evaluar diferentes matices de complejidad
- g) Hacer una referencia permanente a los diferentes contextos en los que se presentan los problemas estudiados y las soluciones generalmente adoptadas.
- h) Integrar las actividades de aprendizaje y evaluación como un medio para reinvertir en la enseñanza y promover la reflexión sobre su aprendizaje.



### **3. Importancia de La Enseñanza**

La importancia de la enseñanza Según Plasencia (2010) se relaciona con la evaluación de la calidad de la educación que ha incrementado su presencia en los últimos años de una manera muy significativa. Han proliferado diferentes sistemas de calidad, así como también pruebas externas del rendimiento de los estudiantes. Sin embargo, las experiencias de evaluación de la práctica docente son aún poco frecuentes, lo cual es sorprendente porque constituyen la parte esencial del proceso. Los factores de calidad de los centros de LIDERAZGO, la participación, la comunicación, los proyectos de planificación educativa son esenciales en la medida en que las condiciones favorables necesarias para que los procesos de clase se desarrollen de la mejor manera posible. Pero una influencia directa en los estudiantes ocurre en la interacción que tiene lugar durante las actividades de enseñanza y aprendizaje. Si no conseguimos desentrañar la actividad diaria de la clase, difícilmente podremos entender las causas de los resultados de aprendizaje de los alumnos.

### **4. Dimensiones de La Enseñanza**

Las dimensiones de la educación, tienen por objetivo construir un diseño indicativo que contribuye al análisis de los aspectos y que deben ser considerados en la evaluación de la práctica docente.

Coll y Solé (2002), menciona que es posible identificar tres dimensiones principales en el área de la educación, para las actividades que se llevan a cabo anteriormente, y que ocurren en el contexto durante y después de las situaciones de enseñanza en el aula de la escuela.

Podemos listar:

Dimensión A: Representa el pensamiento del maestro.

Dimensión B: Tiempo, abarca la interacción en el aula.

Dimensión C: Reflexión sobre la práctica educativa.

La dimensión A tiene tres líneas básicas:

- 1) Las creencias y el conocimiento del docente sobre la enseñanza en general y la enseñanza sobre su tema particular.
- 2) La planificación que el docente realiza sobre su clase.
- 3) Las Perspectiva que tiene sobre el grupo de clase y su propia efectividad de enseñanza.

Todos estos aspectos constituyen el bagaje experiencial y los objetivos del docente que influyen en sus acciones.

En la dimensión B se especifican las predicciones previas del docente acerca de sus conceptos, expectativas, y mecanismos de correlación que funcionan en el aula y que están influenciados por la tendencia del grupo y las características particulares de los estudiantes.

La dimensión C corresponde al reconocimiento de los resultados en lo relacionado al aprendizaje, es decir aquí se estudia las transformaciones que se han producido entre los aprendices y el propio docente, desde las acciones de enseñanza por parte del docente y el aprendizaje, por parte de los alumnos.

La posibilidad de saber si entre profesores y alumnos fue posible establecer un cierto nivel de intersubjetividad (construcción-reconstrucción) del conocimiento cultural.

Aunque en esta propuesta consideramos que los cuestionarios tradicionales han respondido a los alumnos para evaluar las acciones del docente, también es necesario ampliar las dimensiones a evaluar, y considerar lo que los alumnos han logrado aprender mediante acciones de influencia educativa, que los maestros han implementado. La evaluación del alcance debe ser considerada en función a lo que los estudiantes han logrado construir en términos de conocimiento conceptual, procedimental y conductual.

## **5. Enseñanza en el Campo Educativo**

Actualmente, se está tratando de cambiar los enfoques de enseñanza educativa teóricos antiguos hacia enfoques dinámicos. Haciendo un análisis de los modelos actualmente usados, se encuentra incidencia de modelos educativos basados en la teorización. Los cuales permiten a los docentes de cualquier nivel impartir sus enseñanzas. Sin lugar a duda, la finalidad de los docentes siempre es estimular a los estudiantes a resolver problemas, proponer actividades y discutir los resultados.

Durante los años 50, estos modelos tuvieron mucha predominancia. Sin embargo durante los años 60 70, estos modelos fueron fuertemente criticados. Como consecuencia se Planteó cambiar el modelo, hacia propuestas más dinámicas, con variedad de enfoques.

Conforme los años fueron pasando, los nuevos enfoques de educación fueron tomando mayor fuerza. Procesos de educación, basados en el uso inteligente de una variedad de enfoques.

Una buena enseñanza se caracteriza por la variedad de modelos de acuerdo a la situación. Es decir usar un único modelo estático no tendrá éxito, no permitirá obtener el mayor potencial de los estudiantes.

La formación de los futuros docentes debería tomar en cuenta prepararse en seis u ocho modelos para satisfacer las necesidades futuras de educación, haciéndoles conscientes de la flexibilidad y la creatividad que deberían caracterizar el proceso de la enseñanza. Deben tomar atención, que durante el proceso de aprendizaje a los estudiantes, se enfrentaran a una gama de problemas, y mientras mayor sea su repertorio de modelos, más creativas y amplias serán las soluciones que se pueden obtener.

## **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre el Talento Humano y la Enseñanza de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo – 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1. Legal**

La presente Tesis, se desarrolla bajo el Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo.

### **1.5.2. Teórica**

En el aspecto Teórico, la investigación permite llenar un vacío de conocimiento respecto a las variables de estudio y su relación en el periodo de investigación y servirá como antecedente para futuras investigaciones.

### **1.5.3. Metodológica**

La presente investigación contribuyó al desarrollo y validación de instrumentos para analizar las variables de estudio, repasar el estado actual de conocimiento de las variables estudiadas, probar método de recolección de datos y análisis de resultados.

### **1.5.4. Práctica**

La presente investigación permitirá contribuir a documentar un problema grave que se da en la educación de la región que es el bajo nivel de enseñanza, el mismo que está documentado por las evaluaciones internacionales y nacionales, enfocándose en una de sus posibles causas como es el talento de los docentes de la región tomando como muestra los docentes del Colegio José Faustino Sánchez Carrión “GUE”.

## **1.6 Hipótesis**

Hipótesis General (H1)

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el Talento Humano y la enseñanza de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo – 2017.

Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)

H<sub>0</sub>: No Existe relación alguna entre el Talento Humano y la enseñanza de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo – 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el talento humano y la enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017.

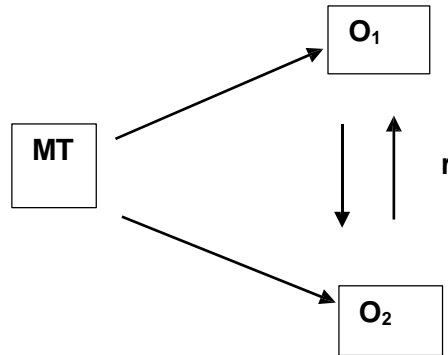
### **Objetivos específicos**

- 1) Identificar el nivel del Talento Humano de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017.
- 2) Identificar el nivel de Enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017.
- 3) Determinar la relación de la Dimensión Interna y la enseñanza de los docentes en la institución educativa.
- 4) Determinar la relación de la Dimensión Externa y la enseñanza de los docentes en la institución educativa.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño

Es de tipo **Correlacional**, ya que tiene por objetivo relacionar las variables de la investigación sin indicar las causas que lo ocasionan.



Dónde:

**MT:** Muestra

**O<sub>1</sub>:** Talento Humano

**O<sub>2</sub>:** Enseñanza

**r:** Relación de las variables

### 2.2. Variables

**V 1:** Talento Humano

**V 2:** Enseñanza

## Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	Escala medición
V 1: Talento Humano	Capacidad para resolver problemas e inclinación para el buen desempeño de la actividad. (Rodríguez, 2009)	Cuestionario para medir el talento humano de los docentes. Consta de 20 ítems.	Dimensión interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Motivaciones</li> <li>- Actitudes</li> </ul>	Identifica conocimiento general de su práctica profesional que puede dominar o tener en potencia.	Intervalo
			Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima laboral</li> <li>- Perspectiva de Desarrollo Profesional.</li> <li>- Condiciones de trabajo.</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	Reconoce el conjunto de capacidades para poner en práctica durante su desempeño profesional.	
V2: Enseñanza	Es la transmisión de conocimientos del docente hacia el estudiante, a través de diversos medios y técnicas. (Coll y Solé, 2002)	Cuestionario de 20 ítems para medir la enseñanza de los docentes.	Dimensión A	El Antes, representa el pensamiento del profesor.	Reconoce las capacidades necesarias antes de ejercer su práctica docente.	Intervalo
			Dimensión B	El Durante, engloba la interacción en el aula.	Reconoce las capacidades necesarias para durante su práctica docente.	
			Dimensión C	El Después, corresponde a la reflexión sobre la práctica educativa.	Reconoce las capacidades necesarias para reflexionar sobre su práctica docente.	

## 2.3. Población y muestra

### Población

Todos los Docentes del Colegio José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E." de Trujillo en Agosto del 2017 los cuales son 112.

### Muestra

Para el análisis se Plantea lo siguiente:

$$x = \frac{d^2 * P * Q}{(T - 1) * e^2 + d^2 * P * Q}$$

Donde:

x : Tamaño de la muestra.

T : Tamaño de la población, siendo esta 112 docentes

d : Valor tabulado. Se considera 1,96 de la distribución normal al 95% de confianza.

P : Representa la Probabilidad de ocurrencia. En este caso es 0,5

o : Representa la Probabilidad de no ocurrencia. En este caso es 0,5

e : Representa el Error de muestreo. En este caso es 0,05

**Tenemos a:**

$$x = \frac{112(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(112 - 1)0.5^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$x = 87$$



## Muestreo

Para el efecto la Población fue ordenado en un marco de lista y de el seleccionaremos el número que requiere la muestra con el auxilio del aplicativo de Excel de selección aleatoria sin reemplazo.

Una vez identificados los individuos de la muestra estos serán entrevistados para la aplicación instructiva de los instrumentos (auto administrar).

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
El Talento Humano	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición de El Talento Humano de los docentes.
La Enseñanza	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición de La Enseñanza de los docentes.

#### 2.4.1. Instrumentos

En la investigación se utilizaron 2 instrumentos como recolectores de datos.

- **Cuestionario “Escala de Talento Humano TH-SPC”**

Enfocado en la evaluación de Talento Humano. Para ello, se usa 20 ítems organizados en dos dimensiones: Dimensión Interna, con 10 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10); y Dimensión Externa, con diez ítems (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20). Se consideran como ítems negativos (7, 8). Respuestas por ítem como, Siempre, A veces, Nunca.

**La escala interpretativa global** usado, desde 12 puntos o menos se le considera en nivel con “parcial insatisfacción”, de 15 a 20: “parcial satisfacción laboral”, de 36 a más: “alta satisfacción laboral”.

**Escala interpretativa dimensión:** Dimensión Interna, desde 5 puntos o menos se le considera en nivel con “parcial insatisfacción”, de 6 a 10: “parcial satisfacción laboral”, de 13 a más: “alta satisfacción laboral”.

**Escala interpretativa dimensión:** Dimensión Externa, desde 5 puntos o menos se le considera en nivel con “parcial insatisfacción”, de 6 a 10: “parcial satisfacción laboral”, de 13 a más: “alta satisfacción laboral”. (Ver anexo n° 1).

- **Cuestionario “Escala de opinión Enseñanza E –SPC”**

Enfocado en la evaluación de Enseñanza. Se usa 20 ítems organizados en tres dimensiones: La Dimensión A, con seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6); La Dimensión B, con siete ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13); La Dimensión C, con siete ítems (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20). Respuestas por ítem como, Nunca, A veces, Siempre.

**Escala interpretativa global:** de 0 a 15 puntos, se considera, nivel “desfavorable”, de 16 a 29: “favorable”, de 30 a 40: “muy favorable”.

**Escala interpretativa dimensiones:** de 0 a 4 se considera, nivel “desfavorable”, de 5 a 9: “favorable”, de 10 a 14: “muy favorable” (Ver anexo n°....).

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad se aplicó una encuesta piloto en 17 docentes en la I.E. José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E.” para cada Test y fue calculado el coeficiente Alpha de Crombach con el auxilio del software SSPS encontrando para “Escala de Talento Humano TH-SPC” un alpha de 0,909 que indica un alto grado de confiabilidad de este instrumento.

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	T	%
	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad Escala de Talento Humano TH-SPC

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

Para “Escala de opinión Enseñanza E –SPC” un alpha de 0,879 que indica un alto grado de confiabilidad de este instrumento.

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	T	%
	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad Escala de opinión Enseñanza E –SPC

Alfa de Cronbach	T de elementos
,879	20

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Previamente el estudio prevé el procesamiento de los datos: en un primer momento se hace el ingreso de los datos en hoja Excel, usando codificaciones numéricas.

Migrando luego al Software estadístico IBM – SPSS versión 21. Para su respectivo procesamiento estadístico de datos.

Los resultados serán reportados mediante tablas estadísticas de Simplificación Simple y doble con la utilización de frecuencias absolutas y relativa porcentual.

Finalmente, para el análisis se aplicará la prueba de independencia de criterios chi cuadrado ( $\chi^2$ ) que permitirá constatar la Hipótesis Nula.

$H_0$ : El Talento Humano es independiente de La Enseñanza en la I.E. José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E.”

Frente a la Hipótesis Alternativa

$H_a$ : El Talento Humano No es independiente de La Enseñanza

La Significancia Estadística será valorada con el siguiente criterio:

$P < 0.05$  Significativo

$P < 0.01$  Alt. Significativo

$P > 0.05$  N.S.

Adicionalmente se calculará la medida de la fuerza de correlación entre las variables con el cálculo adicional con el coeficiente de Contingencia Chi Cuadrado

## **2.6. Aspectos éticos**

En la investigación, el investigador es responsable por la aplicación que puede ser dado para los resultados y las acciones. Hay algún contexto o temas de sensibilidad espacial para este aspecto, como situaciones de conflictos sociales, o casos en que ciertos intereses sociales compitan. En estos casos se hace necesario más cuidado y una responsabilidad por el investigador, para que los derechos no sean violados, no se viola una dignidad de cualquiera de los sujetos involucrados en la investigación.

Asumir que esta responsabilidad implica para dar prioridad a los problemas del conocimiento antes de los beneficios económicos que pueden derivarse.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Con respecto al objetivo general:

Se plantearon las hipótesis estadísticas:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el talento humano y la enseñanza de los educadores de la Institución “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el talento humano y la enseñanza de los educadores de la Institución “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017.

Para la demostración de la hipótesis se aplicó el estadístico Chi cuadrado, en base a los resultados obtenidos de la prueba de chi cuadrado (Tabla 1) y del cálculo del coeficiente de contingencia (Tabla 2) se ha determinado que existe una gran relación entre las variables de estudio: Talento humano de los docentes y Enseñanza de los docentes de  $X^2= 0,629$ ; es decir a un nivel medio - alto en talento y un alto nivel en enseñanza.

**Tabla 1 Pruebas de chi-cuadrado para asociación entre Talento humano y enseñanza**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,346	4	,000
Razón de verosimilitud	44,787	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,985	1	,000
N de casos válidos	87		

**Tabla 2 Coeficiente de contingencia Chi cuadrado entre Talento humano y enseñanza**

Nominal por Coeficiente de contingencia	Valor de	Sig. aproximada
N de casos válidos	,629	,000
	86	

**3.2 Con respecto al nivel del Talento Humano de los Educadores de la Institución seleccionada – G.U.E. 2017**

**Tabla 3 Resultados nivel de Talento Humano de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017**

Categoría	Dimensión interna		Dimensión externa		Talento Humano	
	F	%	F	%	F	%
Parcial insatisfacción	40	46%	18	21%	18	21%
Parcial Satisfacción	18	21%	26	30%	40	46%
Satisfacción	29	33%	43	49%	29	33%
Total	87	100%	87	100%	87	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

**Interpretación:**

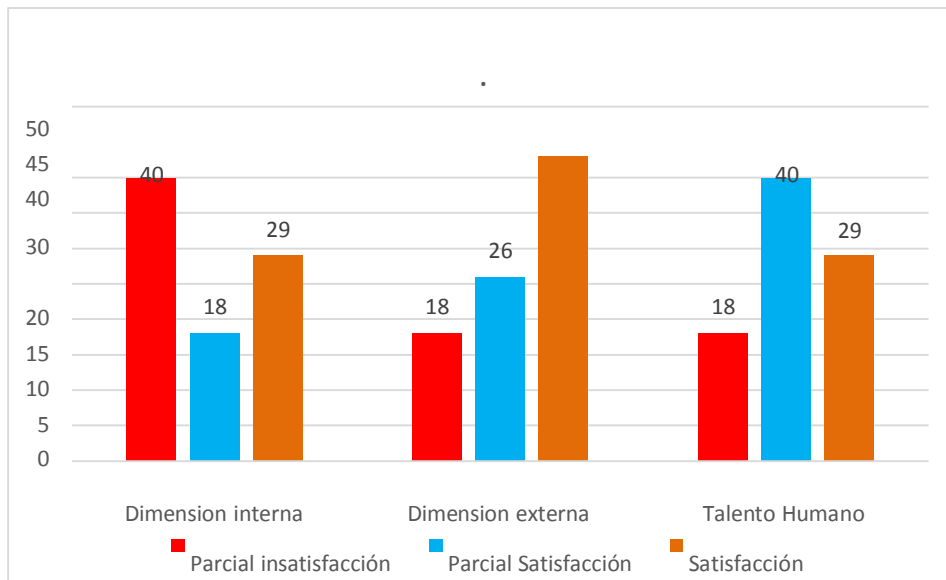
Se puede apreciar con respecto al nivel de talento humano, un 21 % (18 participantes) calificaron en parcial insatisfacción. Un 46% (40 participantes) calificaron en categoría de parcial satisfacción, y un 33% (29 participantes) calificaron en categoría Satisfacción total

Con respecto a la dimensión interna, un 46% (40 participantes) calificaron en parcial insatisfacción. Un 21 % (18 participantes) calificaron con parcial

satisfacción, y un 33% (29 participantes) calificaron en categoría satisfacción total.

Con respecto a la dimensión externa, un 21% (18 participantes) calificaron en parcial insatisfacción. Un 30 % (26 participantes) calificaron con parcial satisfacción, y un 49% (43 participantes) calificaron en categoría satisfacción total. Estos resultados se aprecian en la figura 1

**Figura 1 Resultados nivel de Talento Humano de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017**



**Fuente: Tabla 4**



### 3.3 Con respecto al nivel de Enseñanza de los Educadores de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” 2017

**Tabla 4 Nivel de enseñanza de los educadores de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” 2017**

	Dimensión A		Dimensión B		Dimensión C		Enseñanza	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Inicio	11	13%	20	23%	20	23%	15	17%
Proceso	29	33%	9	10%	8	9%	14	16%
Logro	47	54%	58	67%	59	68%	58	67%
Total	87	100%	87	100%	87	100%	87	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

#### **Interpretación:**

Se puede apreciar con respecto al nivel de enseñanza, un 17% (15 participantes) calificaron en categoría inicio. Un 16% (14 participantes) calificaron con nivel proceso, y un 67% (56 participantes) calificaron en nivel logro.

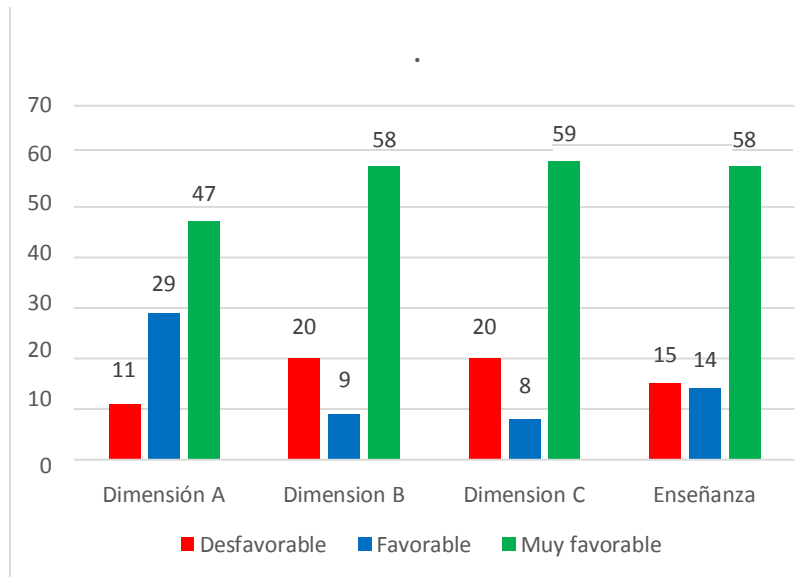
Con respecto a la dimensión A, un 42% (22 participantes) calificaron en categoría baja. Un 28% (15 participantes) calificaron con categoría proceso, y un 30% (16 participantes) calificaron en categoría logro.

Con respecto a la dimensión B, un 23% (20 participantes) calificaron en categoría baja. Un 10% (9 participantes) calificaron con categoría proceso, y un 67% (58 participantes) calificaron en categoría logro.

Con respecto a la dimensión C, un 23% (20 participantes) calificaron en categoría baja. Un 9% (8 participantes) calificaron con categoría proceso, y

un 68% (59 participantes) calificaron en categoría logro. Estos resultados se aprecian en la figura 2

**Figura 2 Nivel de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” 2017**



Fuente: Tabla 5

### 3.4 Con respecto a determinar la relación de la Dimensión Interna y la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.

Se plantearon las hipótesis estadísticas:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión interna de la variable talento y el nivel de enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión interna de la variable talento y el nivel de enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017

Para la demostración de la hipótesis se aplicó el estadístico Chi cuadrado, En base a los resultados obtenidos de la prueba de chi cuadrado (Tabla 5) y del cálculo del coeficiente de contingencia (Tabla 6) se ha determinado que existe una gran relación entre la dimensión interna de la variable Talento humano y la Enseñanza de los docentes  $X^2= 0,867$ ; y esta relación es de nivel alto

**Tabla 5 Pruebas de chi-cuadrado para asociación entre la dimensión interna de la variable talento y enseñanza**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,565	4	,009
Razón de verosimilitud	16,144	4	,003
Asociación lineal por lineal	9,287	1	,002
N de casos válidos	87		

**Tabla 6 Coeficiente de contingencia Chi cuadrado entre la dimensión interna de la variable talento y enseñanza**

<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,867	,009
N de casos válidos		87	

**3.5 Con respecto a determinar la relación de la dimensión externa de la variable talento humano y la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.**

Se plantearon las hipótesis estadísticas:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión externa de la variable talento y el nivel de enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión externa de la variable talento y el nivel de enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017

Para la demostración de la hipótesis se aplicó el estadístico Chi cuadrado, En base a los resultados obtenidos de la prueba de chi cuadrado (Tabla 7) y del cálculo del coeficiente de contingencia (Tabla 8) se ha determinado que existe una gran relación entre la dimensión externa de la variable Talento humano y Enseñanza de los docentes de  $X^2= 0,599$ ; es decir, existe una intensidad de relación media.

**Tabla 7 Pruebas de chi-cuadrado para asociación entre la dimension externa de la variable talento y enseñanza**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,762	4	,000
Razón de verosimilitud	42,901	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,337	1	,000
N de casos válidos	87		

**Tabla 8 Coeficiente de contingencia Chi cuadrado entre la dimension externa de la variable talento y enseñanza**

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,599	,000
N de casos válidos		87	

#### IV. DISCUSIÓN

Basándose en lo obtenido en la presente tesis, se determinó que si existe una gran relación entre las variables de estudio: talento humano y enseñanza  $X^2 = 0,629$ . Estos resultados están en línea con los hallados por Alterio & Pérez (2012) quien señala que el vínculo entre la función docente (enseñanza) y su desempeño que es consecuencia de su talento para el ejercicio de su profesión; en este sentido, este estudio lo evalúa en base a la opinión estudiantil, aspecto que es muy importante en la actualidad, pues más allá de las formalidades de desempeño (indicadores pedagógicos) lo que se desea en particular es si el profesor llega al alumno, trasciende en él, y en esto se basa la noción de talento. Es conocido que el desempeño puede ser el correcto, pero los resultados en enseñanza no ser buenos, un aspecto complejo pues depende de variables relacionadas al alumno que van desde sus motivaciones, alimentación, entorno familiar etc., y que el profesor debe superar en base a su talento profesional. Es por ello que más allá de los requisitos y formalidades evaluadas en la contratación del docente, considerar su talento es de suma importancia. Este antecedente concluye que las escuelas deberían buscar y practicar una gestión de calidad del talento humano productiva, teniendo clara su misión y visión educacional, con objetivos y planes dirigidos a poder cumplir con una Administración exitosa, lo cual debe ser: estratégica, organizadora, con liderazgo, integradora, controladora, con calidad de servicio y constante evaluación en los procesos educativos, entre otros.

La gestión de calidad del talento humano empleadas en las organizaciones que imparten educación deben ser herramientas prácticas para la acción, tornándose desde lo retórico hacia lo práctico para seguir de cerca lo que está ocurriendo en el entorno, logrando aplicar enfoques que faciliten la comprensión de ello y la necesidad del cambio en general. El talento humano del docente impacta su desempeño en aula cuando sale de los tecnicismos y rutina para trascender en los alumnos dándoles soluciones a los problemas que se presenten en el aprendizaje.

En esta línea de ideas, Vallant (2013) aporta una serie de marcos de desempeño donde el talento es un don en los docentes que las poseen, y que les permiten ser destacados en sus logros de enseñanza. En este sentido. El talento puede ser visto como una competencia necesaria para realizar eficientemente la educación de calidad para el alumno, por lo tanto debe ser un elemento primordial, que al ser sometido a un desarrollo constante; permitiendo que los docentes potencien sus capacidades sobresaliendo y haciendo sobresalir a su institución educativa. Si bien es un don en algunos profesionales, también se lo puede cultivar en otros que estén dispuestos a convertirse en talentosos.

Complementando lo anterior, Crespo (2011) señala que la evaluación de la práctica mejora el desempeño y convierte la profesión en talento, por lo que es necesario su gestión por parte de las instituciones, ya que el proceso de enseñanza es el producto comercial, por lo que mejorar el talento de sus docentes mejora y diferencia los servicios que prestan.

En nuestro país, Sánchez & Osvaldo (2005) coincidiendo con la justificación de nuestro estudio señala que el desempeño debe ser constantemente evaluado para determinar si se está acorde con las nuevas exigencias y expectativas de la comunidad educativa. El profesor debe ser talentoso para resolver las dificultades en la institución educativa y las que dependan del alumno, de hecho, los retos son innumerables, pero más allá de lo técnico, el docente debe utilizar sus conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes para superarlas, no para justificar el bajo logro educativo en las limitaciones de la institución o del alumno y ello requiere capacitación constante de los docentes.

Nuestros resultados también guardan paralelo con los hallados por Juárez, quien señala que los docentes más talentosos son aquellos que tienen gran responsabilidad por sus logros, esto les motiva a encontrar soluciones ingeniosas a la diferente problemática del aula, los factores institucionales y los referidos al alumno. Este antecedente propone como habilidad o talento para el desempeño,

la involucración y relaciones con la APAFA lo que lleva a mejores niveles de desempeño.

Con respecto al antecedente de Espinoza, Vilca, & Parlona (2014) sobre la enseñanza de matemática en San Juan de Lurigancho, es un antecedente importante por la materia de enseñanza y por los factores externos de los alumnos, el antecedente señala una alta asociación entre la misión del maestro y la producción académica. La responsabilidad es una cualidad del talento y el rendimiento es un indicador de la enseñanza, otra cualidad del talento que tuvo alta relación fue las relaciones interpersonales del docente, este antecedente es importante pues el desempeño va más allá de las calificaciones del docente, (nivel académico, experiencia laboral, etc.) y se enfoca en habilidades que hacen posible el logro en la enseñanza.

Respecto al nivel de enseñanza encontramos que un 17% (15 participantes) alcanzaron la categoría inicio, un 16% (14 participantes) alcanzaron la categoría en proceso y un 67% (58 participantes) alcanzaron la categoría logro. Estos resultados coinciden con Crespo (2011) quien señala que el desempeño docente (y por ende la enseñanza) está vinculado a sus capacidades y que la capacitación y desarrollo de éstas impacta positivamente en su mejora.

En nuestro país, los resultados coinciden con el antecedente anterior, así, Sánchez (2005) señala que es necesario evaluar el desempeño docente, pues en el contexto actual, cambiante las habilidades docentes tienen que estar en constante mejora tanto en información que tiende a volverse obsoleta como en avances pedagógicos, pues la dinámica de los alumnos, los medios modernos y el cambio de costumbres e intereses requieren una constante actualización y mejora de su eficiencia para lograr los objetivos de enseñanza.

En esta misma línea de ideas en nuestro país Juárez (2012) destaca la importancia de las habilidades blandas del docente y su impacto en la enseñanza de los alumnos, un estudio de particular importancia pues es un colegio policial,



con características peculiares de disciplina y valores castrenses. Este estudio aporta que el talento es el cultivo de virtudes como el orden, puntualidad, disciplina, presentación, protocolo, etc., eso lleva a un desempeño extraordinario y de gran inspiración para el alumno, el mismo que se alinea a la imagen del docente, siendo la disciplina en sus tareas, evaluaciones lo que lleva a los resultados (logros de enseñanza) es decir el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima de aula para el óptimo para que los alumnos desarrollen virtudes que inciden en su aprendizaje y rendimiento,

Nuestro resultados encontraron asociación estadística significativa entre el talento humano y el nivel de enseñanza ( $\chi^2 = 0,629$ ;  $p=0.000$ ,  $\alpha=0.05$ ), estos resultados guardan relación con los hallados por Alvarado & Saucedo (2015) quien encontró que la gestión de talento humano y la satisfacción laboral están estrechamente vinculados ( $r_s = 0.797$  y  $p=0.000 < 0.05$ ), siendo su conclusión que el talento es una automotivación en el personal docente y esto repercute en un desempeño acorde con la evolución de las necesidades gracias a una auto superación, virtudes, valores, actitud, en este sentido, el desempeño está vinculado al talento. Merece destacar que el talento como propiedad innata busca su superación y actualización por parte del docente a diferente de otras circunstancias, un maestro talentoso es feliz superándose, y disfruta que le reconozcan el talento, aspectos que no se logran con los incentivos económicos donde los maestros masifican sus beneficios obtenidos y minimizan sus esfuerzos para tener tiempo y disfrutar de los beneficios económicos.

Por su parte, Mazuelos (2013) aporta sobre el talento, en base a sus competencias que es importante la administración, que busca orientar estas (que son muy dispersas) hacia objetivos específicos, para lograr las metas institucionales, un talento abundante, pero enfocado en muchas cosas, aporta poco a la organización, pero si existe un ente motivador (una

administración que gestione y oriente motivaciones) los resultados convergen en un gran impulso en el logro de los objetivos no solo de enseñanza en aula sino en la colaboración y participación administrativa.

El vínculo entre gestión del talento y enseñanza es importante, en la eficiencia del esfuerzo como señala Díaz y Salcedo (2015), la enseñanza, sus logros, el éxito de los alumnos, el impacto de la institución y sus estudiantes en la sociedad va más allá de un trabajo pasivo, requiere un trabajo con visión de tiempo lo que implica un talento especial de logro más allá del cumplimiento de las rutinas de aula y notas de rendimiento académico. Es la realización de todos, alumnos, familias, sociedad, institución educativa, docentes.

Con respecto a la relación entre la dimensión interna (conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes del docente) y la enseñanza, nuestros resultados encontraron una alta relación, este resultado coincide con Pinedo (2006) quien encontró relación entre los indicadores de la dimensión interna y el desempeño docente (logro en enseñanza). En esta misma línea de concordancia, los resultados también coinciden con Sánchez & Osvaldo (2005) quien encontró asociación ente indicadores de la dimensión interna y la enseñanza.

Con respecto a la relación entre la dimensión externa (Clima laboral, perspectiva de desarrollo, condiciones de trabajo y reconocimiento) y la enseñanza nuestros resultados coinciden con Juárez. E (2012) quien encontró correlacion entre indicadores de la dimension externa del talento y el desempeño docente.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se demostró mediante la prueba de Chi cuadrado que existe asociación media entre el talento humano de los docentes y el nivel de enseñanza de los Educadores de la Institución “José Faustino Sánchez Carrión” – G.U.E. 2017. ( $X^2 = 0.629$ ,  $p=0.000$ )
- 2) Se encontró con respecto al nivel de talento humano un predominante nivel de parcial satisfacción de talento 46%, un 33% nivel de satisfacción y un 21% en nivel de talento de parcial insatisfacción
- 3) Respecto al nivel de enseñanza, se encontró un 17% en nivel de inicio, un 16% en nivel de proceso, y un 67% en nivel de logro.
- 4) Se encontró relación entre la dimensión interna de la variable Talento humano y la Enseñanza de los docentes  $X^2= 0,867$ ; y esta relación es de nivel alto
- 5) Se encontró la existencia de una relación entre la dimensión externa de la variable Talento humano y Enseñanza de los educadores de  $X^2= 0,599$ ; es decir, existe una intensidad de relación media.

## VI. RECOMENDACIONES

- 1) De los resultados donde se aprecia que los niveles de talento están homogéneamente repartidos entre la parcial insatisfacción y la satisfacción, se recomienda realizar una política de desarrollo de talentos, mejorando la gestión de éstos, gestión en la promoción, motivación, políticas de desarrollo, colaboración entre los que tienen satisfacción total con los que tienen parcial insatisfacción, a fin de que todos alcancen un óptimo nivel de talento.
- 2) Con respecto a la enseñanza, dado un preocupante 17% en nivel de inicio, es necesario un análisis de las causas y dedicar el personal más talentoso en su desarrollo a fin de que esta categoría se promueva al nivel siguiente o al logro.
- 3) A las autoridades de la institución, tener en cuenta que la enseñanza (y por ende los logros) están vinculados al talento, por lo que se debe gestionar este óptimamente para que se logre un total nivel de enseñanza en la categoría logro y de esta manera alcanzar la excelencia y liderazgo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alterio Ariola, G., & Pérez Loyo, H. (2012). *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*. La Habana - Cuba: Tesis Universidad de La Habana.
- Anderson, D. (2006). *Talento mas alla de la inteligencia, Pasion por la excelencia*. México: Nueva Educación.
- Buitrago Q, M., & Sanabria, J. (2013). *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*. Bogotá D.C: Tesis Universidad Pedagógica Nacional.
- Cardona Andújar, J. (2011). Hacia un modelo para la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria. Aspectos básicos. *Pampedia*, 31-43. Obtenido de <https://www.uv.mx/pampedia/numeros/numero-7/Hacia-un-modelo-para-la-gestion-del-talento-humano-en-la-ense%C3%B1anza-universitaria.pdf>
- Castañeda Ramirez, I., & Zuluaga Collazos, A. (2014). *Gestion del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educacion*. Manizales: Tesis Universidad Catolica de Manizales. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>
- Catalán, J., & González, M. (2013). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo*. Chile: Tesis Universidad de Concepción.
- Chiavola, C., Cendros Parra, P., & Sánchez, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14(3), 130-143.
- Crespo, A. (2011). *La realimentación para la mejora del desempeño docente de los profesores Auxiliares en una Institución de Educación Superior*. Mexico DF: Tesis Universidad Autonoma de México.

- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas de Huamanga*. Ayacucho - Perú: Tesis Universidad San Cristobal de Huamanga.
- Díaz Alvarado, M., & Salcedo Ignacio, S. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N°1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5599/D%C3%ADaz\\_AMS-Salcedo\\_IS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5599/D%C3%ADaz_AMS-Salcedo_IS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza Almendras , J., Vilca Alcántara, C., & Parlona Criales, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer 2014*. Lima - Perú: Tesis Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>
- Juárez Echevarria, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima - Perú: Tesis Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Juárez\\_Desempeño%20docente%20en%20una%20institución%20educativa%20policial%20de%20la%20Región%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Juárez_Desempeño%20docente%20en%20una%20institución%20educativa%20policial%20de%20la%20Región%20Callao.pdf)
- Mazuelos Bravo, S. (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma*. Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4735/MAZUELOS\\_BRAVO\\_SANDRA\\_EFECTOS\\_IDIOMAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4735/MAZUELOS_BRAVO_SANDRA_EFECTOS_IDIOMAS.pdf?sequence=1)
- MINEDU. (2017). *El Perú en PISA 2015 Informe nacional de resultados*. Lima Perú: Ministerio de Educación - Perú.

- MINEDU. (2017). *Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes - ECE 2016*. Lima - Perú: MINEDU Perú.
- Montaña Rey, A., & Torres Reyes, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones*. Bogotá D.C.: Tesis Universidad del Rosario.
- Montero Arévalo, M., & Rodríguez Veintemilla, D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. Iquitos - Perú: Tesis Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Navarro, M. y. (2009). *Consentimiento informado, anonimato y confidencial en investigación social*. Buenos Aires - Argentina: Interamerica.
- Olmos Torres, M., & Socha Fandiño, K. (2006). *Validación de instrumento para evaluar la Cultura Organizacional"*. Chia - Cundinamarca . Colombia: Tesis Universidad de La Sabana.
- Olmos, M., & Socha, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Tesis Inédita,*. Cundinamarca, Colombia: Tesis Universidad de la Sabana.
- OSER, F. K. y BAERISWYL, F.J. (2001): *Choreographies of Teaching: Bridging Instruction to Learning*. En RICHARDSON, V.: *Handbook of Research on Teaching*. AERA. Pág. 1031-1065.
- Pinedo Nuñez, M. (2016). *Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4466/Pinedo\\_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4466/Pinedo_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, A. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bilbao: Dos Santos.
- RPP. (06 de 12 de 2016). *Prueba Pisa 2015: ¿Cómo le fue a Perú respecto al resto de América? RPP Noticias*, pág. 17.

- Sanchez Gómez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato* . Santiago de Querétaro - México: Tesis Universidad Autónoma de Querétaro.
- Sánchez, B., & Osvaldo, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en colegios estatales*. Lima - Perú: Tesis Doctoral Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Segovia, I. (05 de 2010). *El reto es consolidar el sistema de calidad educativa*. Obtenido de MiniEducación: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-242097.html>
- Solimano Muñoz, K. (2008). *Situación del talento humano en la Dirección Regional de Educación La Libertad 2007*. Trujillo - Perú: Tesis Doctoral Gestión Pública Universidad César Vallejo.
- UNESCO. (2015). *La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015*. París - Francia: UNESCO.
- Vaillant, D. (2013). *Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente*. México DF: Tesis Universidad Autónoma de México.
- Vargas Vásquez, D. M. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos* . Lima - Perú: Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vexler Talledo, I. (2015). *Informa sobre la Educación Peruana - Situación y perspectivas*. Lima - Perú: Ibe Perú.
- Yábar Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Lima- Perú: Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Zarate Grajales, R. (11 de Marzo de 2009). *La gestión del cuidado de Enfermería* . Obtenido de [scielo.iscni.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S11321296200400010009&lng](http://scielo.iscni.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S11321296200400010009&lng)



## **Página Web**

[www.repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gestion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gestion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[www.talentohumanofaba2013.blogspot.pe/2013/03/definicion-de-talento-humano.html](http://www.talentohumanofaba2013.blogspot.pe/2013/03/definicion-de-talento-humano.html)

[www.talentohumahosena.blogspot.pe](http://www.talentohumahosena.blogspot.pe)

[www.blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-el-colegio](http://www.blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-el-colegio)

[www.thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html](http://www.thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html)

[www.definicion.de/ensenanza/](http://www.definicion.de/ensenanza/)

[www.eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/](http://www.eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/)

[www.gestiondeltalentohumanosanare.blogspot.pe/2015/06/gestion-del-talento-humano-las.html](http://www.gestiondeltalentohumanosanare.blogspot.pe/2015/06/gestion-del-talento-humano-las.html)

# **ANEXOS**

## Cuestionario sobre el talento humano

Estimado(a) colega, el presente tiene la finalidad de medir el talento que tienes como potencial, por ello, te pido que leas y marques con seriedad una de las alternativas de acuerdo al ítem que estés de acuerdo con su valoración respectiva.

Nº Ord.	Ítems	Valoración		
		Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
<b>DIMENSIÓN INTERNA</b>				
01	¿Cuentas con el potencial suficiente para cambiar el mundo?			
02	¿Cuentas con el conocimiento de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto?			
03	¿Eres capaz de realizar actividades innovadoras en tu centro de trabajo?			
04	¿Eres capaz de detectar problemas en tu centro de trabajo y darle la solución adecuada?			
05	¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu centro de trabajo?			
06	¿Presentas participación activa en tu centro de trabajo?			
07	¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?			
08	¿Ante un conflicto presentado en tu centro de trabajo controlas adecuadamente tus emociones?			
09	¿Pones en práctica el positivismo antes que el chantaje frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?			

<b>10</b>	¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?			
<b>DIMENSIÓN EXTERNA</b>				
<b>11</b>	¿En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.), consideras que éste es el más adecuado?			
<b>12</b>	¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?			
<b>13</b>	¿Tu jefe inmediato, tiene una actitud abierta respecto a tus puntos de vista y escucha tus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?			
<b>14</b>	¿Empleas una amplia gama de estrategias metodologías de enseñanza y de evaluación?			
<b>15</b>	¿Tus evaluaciones focalizan capacidades de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?			
<b>16</b>	¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?			
<b>17</b>	¿El material que te proporciona tu empleador reúne los requisitos fundamentales para sacarle el mejor provecho en la criticidad y fundamentación de saberes en tus estudiantes?			
<b>18</b>	¿Tu empleador, reconoce, por lo menos una vez al año vía documentación el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?			
<b>19</b>	¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?			
<b>20</b>	¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?			

## Cuestionario sobre la enseñanza

Estimado(a) colega, el presente tiene la finalidad de medir la práctica docente, antes, durante y después de ejercer sus funciones en el aula, por ello, te pido que leas y marques con seriedad una de las alternativas de acuerdo al ítem que estés de acuerdo con su valoración respectiva.

Nº Ord.	Ítems	Valoración		
		Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
<b>LA DIMENSIÓN A: EL ANTES, REPRESENTA EL PENSAMIENTO DEL PROFESOR.</b>				
01	¿Cuentas con la preparación profunda en pedagogía			
02	¿Cuentas con la preparación adecuada para poner en práctica la comunicación fluida con tus estudiantes?			
03	¿Tienes la capacidad para desempeñar eficazmente las funciones docentes de planificación, información, orientación, evaluación y motivación?			
04	¿Cuentas con la competencia para realizar investigación tanto educativa como en el aula?			
05	¿Cuentas con el interés por la profesión docente y por el aprendizaje a lo largo de la vida?			
06	¿Pones en práctica el pensamiento crítico, autónomo y democrático?			
<b>LA DIMENSIÓN B: EL DURANTE, ENGLOBA LA INTERACCIÓN EN EL AULA.</b>				
07	¿Involucas activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas en la clase?			
08	¿Promueves el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan tu atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación?			
09	¿Durante toda o casi toda la sesión mantienes ocupados a los estudiantes en actividades de aprendizaje?			
10	¿En una sesión de 60 minutos, pierdes un máximo de 6 minutos?			
11	¿Durante el desarrollo de tu clase promueves el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?			
12	¿Evalúas el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar tu			

	enseñanza?			
<b>13</b>	¿Propicias un ambiente de respeto y proximidad? Es decir, eres cordial con tus estudiantes y transmiten calidez.			
<b>LA DIMENSIÓN C: EL DESPUÉS, CORRESPONDE A LA REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA EDUCATIVA.</b>				
<b>14</b>	¿Durante tu clase, empleas la capacidad de resolver problemas novedosos, realizar inferencias, extraer conclusiones y establecer relaciones lógicas?			
<b>15</b>	¿Durante tu clase, empleas la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o establecer nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales ante los problemas planteados?			
<b>16</b>	¿Durante tu clase, consideras la capacidad de crear un producto de manera libre y singular que permita expresar la propia subjetividad?			
<b>17</b>	¿Durante tu clase, promueves el pensamiento crítico, lograste que tus estudiantes argumentaran sus respuestas?			
<b>18</b>	¿Durante tu clase, guías a tus estudiantes para que sean ellos mismos quienes descubran como mejorar su desempeño o bien para que reflexionan sobre su propio razonamiento o identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores?			
<b>19</b>	¿Durante tu clase, ofreces oportunamente a tus estudiantes elementos de información suficientes para mejorar su trabajo?			
<b>20</b>	¿Durante tu clase, te muestras empático(a) con sus necesidades afectivas o físicas de tus estudiantes?			

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el nivel de talento humano que presenta La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
2. **Autora:** Br. Elisa Jacqueline Vera Zavaleta
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de talento humano que presenta La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
4. **Usuarios:** Profesores de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
5. **Tiempo:** 20 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se repartirá a cada uno de los profesores de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”.
  - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los profesores.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 5 puntos.

### 7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
<b>Dimensión Interna</b>	- Reconoce sus conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarse en el trabajo.	<b>1, 2,3,4,5</b>
	- Muestra actitudes positivas de participación, responsabilidad y buen trato.	<b>6,7,8,9,10</b>
<b>Dimensión Externa</b>	- Sostiene una visión clara de su ambiente de trabajo.	<b>11,12,13,14,15</b>
	- Influye en la satisfacción de las personas de su entorno y por lo tanto en la productividad.	<b>16,17,18,19,20</b>

**8. Escala de Calificación:  
POR DIMENSIONES**

<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
<b>DIMENSION INTERNA (Puntaje: 3 pts c/ ítem)</b>	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
<b>DIMENSION EXTERNA (Puntaje: 3 pts c/ ítem)</b>	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

**ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

<b>NIVEL</b>	<b>VALOR</b>
Inadecuada gestión del talento humano	0 a 16 puntos
Poco adecuada gestión del talento humano	17 a 32 puntos
Adecuada gestión del talento humano	33 a 48 puntos



## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el nivel de enseñanza que presenta La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
2. **Autora:** Br. Elisa Jacqueline Vera Zavaleta
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de enseñanza que presenta La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
4. **Usuarios:** Profesores de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”, de la Ciudad de Trujillo.
5. **Tiempo:** 20 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se repartirá a cada uno de los profesores de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E”.
  - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los profesores.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 5 puntos.

### 7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
La Dimensión A	Reconoce el nivel de preparación que posee como profesional.	1, 2,3,4,5,6
La Dimensión B	Direcciona su desempeño profesional a la adquisición de un aprendizaje crítico reflexivo en sus estudiantes.	7,8,9,10,11,12,13
La Dimensión C	Reconoce el enfoque del área y emplea mecanismos de valoración del aprendizaje a partir de la reflexión.	14,15,16,17,18,19,20

**8. Escala de Calificación:  
POR DIMENSIONES**

<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
<b>LA DIMENSION A (Puntaje: 3 pts c/ ítem)</b>	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
<b>LA DIMENSION B (Puntaje: 3 pts c/ ítem)</b>	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
<b>LA DIMENSION C (Puntaje: 3 pts c/ ítem)</b>	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

**ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

<b>NIVEL</b>	<b>VALOR</b>
<b>Inadecuada gestión del talento humano</b>	0 a 16 puntos
<b>Poco adecuada gestión del talento humano</b>	17 a 32 puntos
<b>Adecuada gestión del talento humano</b>	33 a 48 puntos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de la Institución Educativa de la ciudad de Trujillo - 2017.

VALIDACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			
							Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
VALIDACIÓN DE ÍTEMES	Dimensión Interna	conocimientos.	2				/	/	/	/		
		habilidades y	3				V	/	/	/		
		capacidades para	4				V	/	/	/		
		desempeñarse en el trabajo.	5				/	/	V	/		
		Muestra actitudes	6				V	/	V	V		
		positivas de	7				/	/	/	/		
	Dimensión Externa	participación, responsabilidad y buen trato		8				/	/	/	/	
				9				/	/	/	/	
				10				V	/	/	/	
				11				V	/	/	/	
		ambiente de trabajo		13				/	V	/	/	
				14				/	/	/	/	
				15				/	/	/	/	
				16				/	/	/	/	
		Influye en la satisfacción de	17				/	/	/	/		
	¿/ las personas de su entorno y por	18				/	/	/	/			
	19				/	/	V	V				
	productividad.											

  
 FIRMADO EL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre El Talento Humano

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Peñalto é-dt / t, u* // *?* // *C, D. J.*  
*Alf. (t.A. j) r c, e. u e. r. (.)* // *J, R. J.*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> Alto nivel

OBSERVACIONES	
---------------	--



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI : .....17969492.....

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Titulo del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa de la ciudad de Trujillo - 2017

VECES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VECES	La Dimensión A	Reconoce el nivel de preparación que posee como profesional.	1				✓		/		/		✓		
			2				/		/		✓		✓		
			3				/		/		✓		✓		
			4				/		/		✓		✓		
			5				✓		/		/		✓		
	La Dimensión B	Dirección su desempeño profesional a la adquisición de un aprendizaje crítico reflexivo en sus estudiantes.	6				/		/		✓		✓		
			7				/		✓		✓		/		
			8				✓		/		/		✓		
			9				/		✓		✓		✓		
			10				/		✓		/		✓		
	La Dimensión e	Reconoce el enfoque del área y emplea mecanismos de valoración del aprendizaje a partir de la reflexión.	11				✓		✓		/		✓		
			12				/		/		✓		✓		
			13				/		/		✓		✓		
			14				/		✓		/		/		
			15				/		/		✓		/		
				16				✓		✓		/			
				17				d		/		/			
				18				o		/		/			
				19				/		/		✓			
				20				il		/		i		f	

  
 FIRMA DEL EVALUADOR





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Enseñanza

OBJETIVO: Determinar la relación entre El Talento Humano y la Enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo • 2017

DIRIGIDO a: Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Jé, It.0 Ccft (J k. ? rÁ- ) f1:-v. >

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- |                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

OBSERVACIONES	
---------------	--





  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre [El Talento Humano]

OBJETIVO: Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

DIRIGIDO a: Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: M...

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: <1...>

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o <i>Indicador</i> que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene relevancia, pero no incluye lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

<input type="checkbox"/> 1. No cumple con el criterio
<input type="checkbox"/> 2. Bajo Nivel
<input type="checkbox"/> 3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel

OBSERVACIONES	
---------------	--

*i*  *r*   
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI : *.l. fl. . ff. .*

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa de la ciudad de Trujillo – 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	(ITEMS)	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CÓDIGO	La Dimensión A	de preparación Reconoce el nivel que posee como profesional.	1				?		?			/			
			3				V		t			/			
			2								X		/		
			4												
			5					?		?			/		
			6										V		
	La Dimensión B	desempeño Dirige su profesional a la adquisición de un aprendizaje crítico reflexivo en sus	8				J		V		?		/		
			9				/		/		//		/		
			10				?		?		!		/		
			11				/		!		ti		/		
La Dimensión C	y emplea mecanismos de valoración del aprendizaje a partir de la reflexión	12				?		!		/		/			
		13				J		/		i		11			
		14				/		/		.i		/t			
		16				V		/		V		!			
				17				ti		!		ti			
				18				ti		ti		/			
				19				J		.i		ti			
				20				V		i		/			





— v ✓

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la Enseñanza

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y la Enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** e

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** rJ e <e

**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicado, que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

OBSERVACIONES	
---------------	--

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI: 1.7.794.665

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de la Institución Educativa de la ciudad de Trujillo - 2017.

W CD S a: ◆	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
o e 10	Dimensión	Reconoce sus conocimientos.	1				SI	NO	SI	NO	SI	NO	◆:NO!?	NO	
			2												
	Interna	habilidades y capacidades para desempeñarse en el trabajo.	3				/		/		/		/		
			4				/		/		/		/		
			5				/		/		/		/		
		Muestra actitudes positivas de participación.	6				/		/		/		/		
			7				/		/		/		/		
			8				/		/		/		/		
							/		/		/		/		
							/		/		/		/		

E

responsabilidad y

9

/

/

/

/

/

/

J:

buen trato.

10

/

/

/

/

/

/

B<sup>1</sup> -

/ -  
+7

e  
o

11



a)

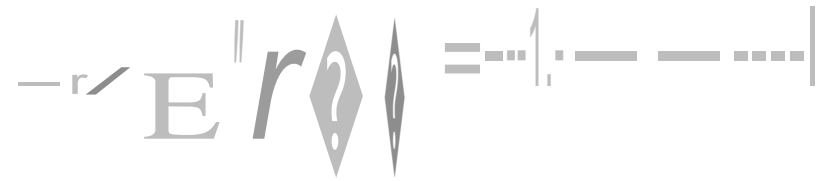
Sostiene una

12

- "É<sup>17</sup>

trabalo

13



(  
üi

visión clara de su  
ambiente de

14

+ - ,7 - 7

Dirnenstón

- -

15

--

|


Externa

Influye en la  
satisfacción de  
las personas de  
su entorno y por

16  
17  
18  
19

lo tanto en la  
productividad.

20

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre El Talento Humano

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** [Redacted]

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** D [Redacted]

**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.





leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- |                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

OBSERVACIONES	
---------------	--

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI : .. / J : ' 39 . 1 . \$ . ; ! . ♦ : .....





No	Uraian Pekerjaan	Kategori Pekerjaan	Materi	Kategori Pekerjaan			Materi				Kategori Pekerjaan	
				1	2	3	1	2	3	4		
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	...	...	...									

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Ia Enseñanza

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ga., J.  { } > uli Cé-r 

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** 

**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categor(a)	calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

<b>OBSERVACIONES</b>	
----------------------	--

  
RMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de la Institución Educativa de la ciudad de Trujillo - 2017.

VALOR	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Reconoce sus conocimientos.	1				/		/			/			
	Dimensión Interna		2				/		/			/			
		capacidades para	4				/		/			/			
		habilidades y	3				/		/			/			
		desempeñarse en					/		/			/			
		el trabajo.	5				/		/			/			
		Muestra actitudes	6				/		/			/			
		positivas de	7				/		/			/			
		participación,	8				/		/			/			
		responsabilidad y	9				/		/			/			
		isión clara de su				/		/			/				

J: buen trato. 10 / / y"

o " / /

3 r / /

12 / /

10 Sostiene una v

iii

ambiente de -- 14 --  
trabajo

r

/

'''

/

/

Externa

Influye en la 16

y

/

/

/

satisfacción de 17

;

/

/

/

las personas de 18

r

r

'''

/

su entorno y por 19

'''

/

/

/

lo tanto en la 20

/

/

/

/

productividad.

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre El Talento Humano

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**    Oo, 

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** 

**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.




Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- |   |
|---|
| 1. No cumple con el criterio                      |
| 2. Bajo Nivel                                     |
| 3. Moderado nivel                                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel |

OBSERVACIONES	Los ítems del instrumento se encuentran en Alto Nivel.
---------------	--

()  
FIRMA DE  UADOR  
DNI: ..-2-:t- jfU?..T.....  
 ro.. mry Qk0.ñ+0 1),i "L ílv<:IU

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa de la ciudad de Trujillo – 2017.

Módulo de Evaluación	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La Dimensión A	Reconoce el nivel de preparación	1				/	/	/	/	/	/	/			
		2				/	/	/	/	/	/	/			
		3				/	/	/	/	/	/	/			
	La Dimensión B	que posee como profesional.	4				/	/	/	/	/	/	/		
			5				/	/	/	/	/	/	/		
		Dirige su desempeño	6				/	/	/	/	/	/	/		
			7				/	/	/	/	/	/	/		
			8				/	/	/	/	/	/	/		
		La Dimensión C	adquisición de un aprendizaje crítico	10				/	/	/	/	/	/	/	
				11				/	/	/	/	/	/	/	
reflexivo en sus estudiantes. Reconoce el enfoque del área y emplea mecanismos de	12					/	/	/	/	/	/	/	/		
	13				/	/	/	/	/	/	/	/			
	14				/	/	/	/	/	/	/	/			
	15				/	/	/	/	/	/	/	/			
	16				/	/	/	/	/	/	/	/			
La Dimensión C	valoración del aprendizaje a partir de la reflexión.	17				/	/	/	/	/	/	/			
		18				/	/	/	/	/	/	/			
	19				/	/	/	/	/	/	/				
	20				/	/	/	/	/	/	/				



FIRMA DEL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre La Enseñanza

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre El Talento Humano y La Enseñanza de Los Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E", Trujillo - 2017

**DIRIGIDO a:** Docentes de La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** 

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** 



**VALORACIÓN:** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio El ítem no es claro.
2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- |                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

OBSERVACIONES	<p>los ítems del Jn Iru me lo se e:UM!""{e?}... e_w.....f_c... Uet (Or-0&lt;00);</p> <p>It- A:k t\ f&gt;\.</p>
---------------	--

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  


## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Título:** El Talento Humano y la Enseñanza de los Docentes de una Institución Educativa de Trujillo-2017.

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el Talento Humano en la Enseñanza de los Docentes de una institución educativa de Trujillo - 2017?</p> <p><b>Problemas Específicas:</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de Talento Humano de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de Enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la dimensión interna en la Enseñanza de los Docentes de una institución educativa de Trujillo - 2017?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la dimensión externa en la Enseñanza de los Docentes de una institución educativa de Trujillo - 2017?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El Talento Humano se relaciona significativamente con la enseñanza de los Docentes de una institución educativa de Trujillo-2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>1. La dimensión interna se relaciona significativamente con la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.</p> <p>2. La dimensión externa se relaciona significativamente con la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el talento humano y la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo-2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Identificar el nivel del talento humano de los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – GUE. 2017.</p> <p>2. Identificar el nivel de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – GUE. 2017.</p> <p>3. Determinar la relación de la Dimensión Interna y la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.</p> <p>4. Determinar la relación de la Dimensión Externa y la enseñanza de los docentes de una institución educativa de Trujillo- 2017.</p>	<p><b>V1:</b> Talento Humano</p> <p><b>V2:</b> Enseñanza.</p>	<p>1. El Talento Humano</p> <p>1.1. Definición de Talento Humano.</p> <p>1.2. Características de Talento Humano</p> <p>1.3. Importancia de Talento Humano</p> <p>1.4. Dimensiones de Talento Humano</p> <p>1.5. Talento Humano en el Campo Educativo</p> <p>2. La Enseñanza</p> <p>2.1. Definición de Enseñanza</p> <p>2.2. Características de Enseñanza</p> <p>2.3. Importancia de Enseñanza</p> <p>2.4. Dimensiones de Enseñanza</p> <p>2.5. Enseñanza en el Campo Educativo</p>	<p>Dimensión Interna.</p> <p>Dimensión Externa.</p> <p>Dimensión A: El antes, representa el pensamiento del profesor.</p> <p>Dimensión B: El durante, engloba la interacción en el aula.</p> <p>Dimensión C: El después, corresponde a la reflexión sobre la práctica.</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional causal</p> <p>Explicativo - No experimental.</p> <p><b>Población:</b></p> <p><b>Muestra:</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>De De</p>

Base de datos sobre Talento Humano

n	Dimensión Interna										Dimensión Externa									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1
2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1	1	2	1	1	1	2
4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	2	1	1	2	1	0	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	1
7	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	1	0	2	0
10	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	2	1	0	0	0
11	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1
12	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	0	2	2	2	1	0	0	2	1
13	0	1	1	1	0	1	0	2	2	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0
14	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	1	1
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
16	1	2	1	0	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	0
17	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	0	1	2	2	1	1	0	0	0

Base de datos sobre Enseñanza

n	La Dimensión A						La Dimensión B						La Dimensión C								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2
8	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0
10	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
12	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	0
13	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
15	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1



## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA

**G.U.E**

*"José Faustino Sánchez Carrión"*



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA

*El que suscribe, Director Titular de la Institución Educativa Pública Emblemática "José F. Sánchez Carrión" – Trujillo, se expide la presente :*

*Cue, el señorita: VERA ZVALETA, Elisa Jacqueline, estudiante del último ciclo de la "Maestría en Administración de la Educación" de la Universidad Cesar Vallejo - Trujillo, ha ejecutado el Proyecto de "SESIS DE MAESTRIA" en el mes de Diciembre del 2017, con los docentes del Nivel Secundaria, cumpliendo un total de 17 aulas, desempeñándose con responsabilidad, puntualidad e identificándose con nuestra Institución Educativa.*

*Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.*

*Trujillo, 20 de Febrero de 2018*



*"La Mejor Opción en Educación del Perú"*

Av. Moche N° 1070 - DPM - #957407607 - Trujillo - Perú