



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano  
en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper,  
Villa María del Triunfo, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Ronald Jesús Orellana Zapata

**ASESORA:**

Dra. Francis Ibarguen Cueva

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA - PERÚ**

**2018**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ORELLANA ZAPATA RONALD JESÚS

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

*ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN GUERRERO QUIMPER, VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018.*

Fecha: 18 de octubre de 2018

Hora: 10:15 a.m.

### JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Estilo APA* .....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mi esposa Ana, a mis hijos Brayan, Keith y Frank, por su comprensión, unión y colaboración en la realización de la investigación.

Ronald Orellana

### **Agradecimiento**

A Dios por permitirme conseguir mis metas profesionales.

A la Dr. Francis Ibargûen por su paciencia, dedicación y asesoramiento en la investigación.

El Autor

### Declaración jurada

Yo, Ronald Jesús Orellana Zapata, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09463613, con la tesis titulada: “Acompañamiento Pedagógico y Gestión del Talento Humano en docentes, institución educativa “Juan Guerrero Quimper”, Villa María del Triunfo, 2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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

San Martín de Porres, 08 de abril del 2018



.....  
Ronald Jesús Orellana Zapata

DNI.09463613

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, realizado para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

## Indices

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Indices	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Método de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	51
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Análisis descriptivo	54
3.2. Análisis inferencial	64
<b>IV. Discusión</b>	70
<b>V. Conclusiones</b>	76
<b>VI. Recomendaciones</b>	78

<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	80
<b>Anexos</b>	
Anexo 1. Matriz de consistencia	84
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	87
Anexo 3. Certificado de validez	92
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	110
Anexo 5. Base de datos de la variable de estudio	112



### Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Acompañamiento Pedagógico	45
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión de talento humano	46
Tabla 3. Distribución de la población	47
Tabla 4. Resultado de validez del contenido del instrumento acompañamiento pedagógico.	50
Tabla 5. Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión de talento humano	50
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos de acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano.	51
Tabla 7. Niveles de Acompañamiento Pedagógico en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.	54
Tabla 8. Niveles de Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.	55
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentaje del Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	56
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentaje de Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	57
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentaje de Clima de Acompañamiento y Gestión de Talento Humano en docentes,	

Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	59
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentaje de Conducción del Proceso de Enseñanza y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	60
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentaje de Evaluación del Proceso de enseñanza y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	61
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentaje de formas de Intervención y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.	63
Tabla 15. Correlación entre acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano.	64
Tabla 16. Correlación entre planificación colegiada y gestión de talento humano.	65
Tabla 17. Correlación entre clima de acompañamiento y gestión de talento humano.	66
Tabla 18. Correlación entre conducción del proceso de enseñanza y gestión de talento humano.	67
Tabla 19. Correlación entre evaluación del proceso de enseñanza y gestión de talento humano.	68
Tabla 20. Correlación entre formas de intervención y gestión de talento humano.	69
.	
.	

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Los estratos del desarrollo (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.121).	34
Figura 2. Las recompensas organizacionales (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.284)	35
Figura 3. El reclutamiento (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.245)	36
Figura 4. Niveles del Acompañamiento Pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper. 2018.	54
Figura 5. Niveles de Gestión de Talento Humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper. 2018.	55
Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según el Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano	56
Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.	58
Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según el Clima de Acompañamiento y Gestión de Talento Humano.	59
Figura 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según la Conducción del proceso de enseñanza y la Gestión de Talento Humano.	60
Figura 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.	62

Figura 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

Es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población es censal estuvo conformada por 85 docentes; los cuestionarios cumplieron con los requisitos de validez y la confiabilidad. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que el acompañamiento pedagógico se relacionan ( $Rho=0,687$ ) y significativamente ( $p<0.05$ ) con la gestión de talento humano en docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**Palabras claves:** Acompañamiento, Pedagogía, gestión, talento humano, docentes.

### **Abstract**

The objective of the present investigation was: To determine the relationship between the pedagogical accompaniment and the management of human talent in teachers of the educational institution Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

It is of a basic type, of non-experimental, cross-correlational design. The population is census was made up of 85 teachers; the questionnaires met the requirements of validity and reliability. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The results determined that the pedagogical accompaniment is related ( $Rho = 0,687$ ) and significantly ( $p < 0.05$ ) with the management of human talent in teachers of the educational institution Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

Keywords: Accompaniment, Pedagogy, management, human talent, teachers.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Los cambios en los diferentes campos empresariales y educativos son de gran importancia y se deben aplicar oportunamente, ya que de esta forma se fortalecen las capacidades y el desempeño de las personas para así lograr los objetivos establecidos.

Como señala Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es un elemento fundamental para el éxito de las instituciones. Tener mucho personal en una institución no necesariamente indica tener talento, sino un talento es siempre un tipo especial de persona. Para ser talento, la persona debe tener algo que lo diferencie para ser competitivo y se valore. (p. 54)

El desarrollo del ejercicio docente o del personal en las instituciones educativas y empresas de diferentes países se desarrollaron permanentemente como control y supervisión por parte de sus directivos; sin considerar el progresivo logro en la labor que realizaba, para lo cual solo se verificaban los aciertos y dificultades del docente o personal de una manera vertical, que no permitía desarrollar las capacidades de los profesionales y por lo tanto se tuvo una mirada sancionadora por parte del supervisor.

Por lo que se hace necesario buscar estrategias que permitan mejorar el desempeño docente mediante la observación y el acompañamiento permanente y asesoría pertinente, asociando estrategias para el desarrollo y talento de las habilidades que tiene todo profesional para cumplir con su trabajo laboral.

El sistema educativo a nivel nacional estuvo sujeto a los cambios mundiales que se iban desarrollando, el modelo educativo en el Perú fue más de gestión administrativa que de liderazgo pedagógico. Este proceso se rigió por un sistema de supervisión a los docentes sin dar una intervención directa para mejorar la práctica pedagógica.

Como lo señala el consejo nacional de educación (2007) “la supervisión es la validación del campo del cumplimiento de las normativas que se rigen para los centros educativos y las funciones del personal la cual es efectuada por la autoridad”



Este control y supervisión dio origen a la necesidad de utilizar una estrategia diferente a la supervisión como es el monitoreo pedagógico, lo que este se desarrolló con una visión de observar el desempeño y recojo de información. Dejando de lado una orientación y guía, para mejorar el trabajo docente.

Según MINEDU (2013) el monitoreo pedagógico es el proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula.

Esto trajo como consecuencia que durante el monitoreo los directivos soliciten el registro de las sesiones desarrolladas, dejando de lado la intervención de apoyo o acompañamiento pedagógico, para mejorar el rendimiento y el desarrollo de las aptitudes en los docentes que quedaron con su formación conductista.

En la Institución Educativa. Juan Guerrero Quimper de Villa María del Triunfo, la gestión sobre el desempeño docente se viene dando a través de la supervisión; ya que se da en manera administrativa. Por lo tanto el acompañamiento, y el desarrollo del talento humano en los docentes no se realizan de forma efectiva ni pertinente.

Por tal razón este estudio tiene como propósito determinar el vínculo que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

## **1.2 Trabajos previos**

Se realizó la búsqueda de trabajos teóricos nacionales e internacionales relacionados a la investigación sobre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano, para establecer la relación entre ambas variables. Así mismo los objetivos, el estudio y los resultados de dicha investigación.

### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

Ortiz y Soza (2014) presentó en la Universidad Nacional Autónoma de Managua Nicaragua, la investigación titulada "*Acompañamiento Pedagógico y su incidencia*

*en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua Distrito III, Turno Vespertino, En el II Semestre del año 2014*". La investigación fue realizada con la directora, docentes y 45 estudiantes de 4to de Secundaria. Para la recolección de la información utilizó la técnica de entrevista a la directora sobre el acompañamiento pedagógico y la encuesta a docentes sobre desempeño. Los resultados que se obtuvieron en esa investigación fue que la directora realiza acompañamientos a sus docentes, aunque esta función la mayoría de las veces es delegada al inspector, por otro lado no es sistemática, no realiza un cronograma de acompañamiento y no cumple con la frecuencia que orienta el MINED, además carece de instrumentos de acompañamiento y no se realiza la coordinación con los docentes, sin embargo se presentan fortalezas en los docentes en la planificación pero hay debilidades en el desarrollo de las asignatura principalmente en matemáticas, historia y física, pero la percepción del desempeño docente se valora de muy bueno y bueno.

Sangoquiza (2016) presenta su tesis "*modelo de gestión para la fundación construyamos un sueño, ciudad de laticunga, período 2015*". la presente investigación tiene como objetivo diseñar un modelo de gestión de Talento Humano, que sirva como instrumento base para el direccionamiento y administración del personal de la Fundación Construyamos un Sueño, proporcionando así seguridad en su ambiente de trabajo e incrementando el desempeño en sus diferentes funciones. Para realizar el análisis correspondiente y poder dar solución al problema se aplicaron los métodos Inductivo-Deductivo, las técnicas que se emplearon para recopilar datos significativos son las encuestas dirigidas a los técnicos y las entrevistas destinadas a las coordinadoras de los proyectos que se ejecutan en la Fundación. En la investigación se utilizó una estadística descriptiva, permitiendo describir y analizar a la población seleccionada facilitando así el análisis e interpretación de resultados en forma cuantitativa y cualitativa para ello se utilizaron tablas y gráficos. La aplicación de entrevistas y encuestas permitió conocer que en la Fundación Construyamos un Sueño no se toman en cuenta en totalidad las opiniones vertidas por los colaborados para la toma de decisiones con respecto a su área de trabajo, así como las capacitaciones se realizan al inicio de que una persona ingresa a trabajar, pero no existe una

capacitación constante que permita a los trabajadores desenvolverse de mejor manera en cada área de trabajo. Un programa de capacitación pertinente permitirá potenciar cada una de las competencias de los diferentes perfiles del personal administrativo y del personal técnico de la Fundación Construyamos un Sueño el mismo que contendrá temas a tratar, responsables, objetivos y alcances de las actividades.

Vezub y Alliaud (2012) presentó para el programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay un informe que tiene como título *“El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles”*. La investigación se desarrolla en unión al acompañamiento de noveles maestros y profesores del Uruguay en sus primeras experiencias de inserción laboral. Desarrollado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y el Consejo de Formación en Educación de la Administración Nacional de Educación Pública, con el apoyo del Ministerio de Educación y Cultura y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. El propósito es contribuir a la implementación de dispositivos de acompañamiento a los docentes que se inician en el servicio, basados en experiencias colaborativas entre pares y colegiados. Las experiencias de acompañamiento a docentes que se inician en la docencia constituyen una oportunidad para conectar más estrechamente la formación inicial con el desempeño docente.

Martínez (2013) Presenta su tesis titulada *“Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas”* México – distrito Federal, su propósito fue encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para establecer las recomendaciones sobre los Recursos Humanos que emite la Administración Pública Federal. El informe presenta la metodología que establecen las competencias cardinales y específicas de la empresa; las mismas que dan origen a la parte principal de la Gestión por competencias: los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos. Por lo tanto, la meta se cumplió ya que se pudo diseñar una serie de instrumentos que permitirán llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; que son pilares de las actividades que desarrolla el área de Recursos Humanos, así mismo

planificar y desarrollar estrategias que permitan el desarrollo del trabajador mediante un Plan de Carrera o ascender a un cargo de mayor posición jerárquico.

Arrobo (2013) Presenta una tesis titulada “*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.*” Guayaquil – Ecuador en la Universidad tecnológica equinoccial facultad de ciencias económicas y negocios, teniendo como finalidad elaborar un Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias. La investigación fue analizar la situación de los recursos humanos para evaluar sus habilidades y destrezas a corto, mediano y largo plazo para valorar la contribución de cada empleado e incrementar su productividad. Así mismo actualizar a los empleados y perfeccionarlos, crear políticas de recursos humanos ofreciendo oportunidades de ascenso, de progreso y desarrollo personal, mejorando las relaciones humanas en el trabajo, estimulando y aumentando la productividad del personal. El aporte de esta investigación permitirá analizar las consecuencias positivas, aportar con ideas de desarrollo, lograr sus metas y expectativas para el logro sus objetivos.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Pacheco (2016) “*El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*” su fin fue establecer la relación entre acompañamiento pedagógico de directores y desempeño laboral de docentes de las Instituciones educativas en mención. El método fue no experimenta y el nivel el básico. La investigación tipo descriptivo correlativo. el resultado es que, si existe un alto grado de relación entre las variables, lo que permitirá adoptar medidas para mejorar el desempeño de los docentes.

Falla (2015) “*Acompañamiento pedagógico a docentes de matemática de secundaria para desarrollar estrategias metacognitivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje*” su propósito es implementar un plan de acompañamiento pedagógico para desarrollar estrategias metacognitivas en los docentes de matemática, es cualitativo su enfoque, la muestra (07 docentes, 03 especialistas y 10 estudiantes). Se concluyó que el estudio es pertinente y sólido a través de la propuesta pedagógica planteada.

García (2015) *“estrategias de acompañamiento pedagógico para fortalecimiento de los procesos didácticos de matemática - secundaria en la institución educativa “Coronel Andrés Rázuri” de Tambogrande – Piura”*, Su finalidad fue conocer el trato inadecuado de los procesos didácticos en matemática por los del colegio “Andrés Rázuri”. su resultado fue: proponer medidas a fin de apoyar el trato de la didáctica matemática y acompañamiento a los profesores. Se llegó a la conclusión que las estrategias de acompañamiento en los procesos didácticos del área de matemática, mejoran la práctica de los maestros, haciendo líder al director y fortalece los aprendizajes de los alumnos.

Huamani (2016) *“Acompañamiento y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada- Comas- Lima”*, su fin fue establecer la relación entre las variables del colegio Manuel Gonzales Prada, su diseño no experimental corte transaccional, método hipotético deductivo. Su conclusión fue que ambas variables tienen una relación positiva significativa.

Mitta (2015) *“Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”* cuyo fin fue fidelizar a los jóvenes a través de la identificación de las políticas y prácticas de retención de personal. La metodología fue la exploratoria; asimismo descriptiva y correlacional, se usó la encuesta. Se concluyó que en los encuestados el deseo que los impulsa a superarse es su desarrollo profesional y personal, luego del salario y el deseo de trabajar en un lugar prestigioso, y la forma de obtenerlos es a través de línea de carrera, capacitación y bonos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Definiciones de acompañamiento pedagógico.**

Según García (2012) acompañamiento pedagógico es definido como: Una síntesis de necesidades, de sentimientos, de tareas y proyectos. Esta actividad se desarrolla entre dos o más personas en una institución, asumiendo entre ambos compromisos para la transferencia de las informaciones y conocimientos que ayuden a mejorar las debilidades de los acompañados. (p. 28)

“Una estrategia de formación profesional centrada en la escuela. Su objetivo es mejorar la práctica en el aula participando directivos y docentes” (Ministerio de Educación, 2014, p.7).

Según esta definición el acompañamiento pedagógico mejora la práctica pedagógica, ya que se interrelacionan todos los actores de la comunidad educativa.

Así mismo: Según el PEN (2014) el acompañamiento pedagógico se sustenta en teorías pedagógicas las cuales tienen guías y actividades para desarrollar un análisis crítico y colaborativo. (p.7)

Los actos que se realizan durante la estrategia de acompañamiento o guía deben tener un soporte teórico, para así lograr la deconstrucción de la práctica pedagógica y la reflexión crítica de la misma.

Según Vezud y Alliaud (2012) el acompañamiento docente deberá darse con participación de los agentes educativos para formar equipos de trabajo para que se fortalezcan las prácticas y con las experiencias reflexionen sobre su enseñanza. (p.29)

El acompañamiento se convierte en una estrategia para que las comunidades profesionales autoevalúen su labor educativa y logren sus objetivos y la enseñanza sea de calidad.

Para el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (2008) es un proceso de asesoramiento planificado, continuo para mejorar la calidad de enseñanza, el desempeño del profesor y de la gestión directiva. (p.5)

#### **Monitoreo:**

Consejo Nacional de Educación (2007) El Monitoreo es observar permanentemente la labor en el aula y para tener información de los logros del acompañado, haciendo seguimiento a indicadores que para verificar la calidad y el logro de aprendizajes y sus procesos (p.6).

### **Propósito del acompañamiento pedagógico**

El MINEDU (2015): Promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la reflexión continua sobre la acción, antes y durante son los propósitos principales para el acompañamiento. La reflexión es la proyección de estrategias metacognitivas y autorreguladoras del análisis de lo que se realiza, de lo que se hace, de su pertinencia socio cultural y de la construcción de alternativas para el cambio de su quehacer educativo. De esta manera, el acompañamiento se enmarca en un enfoque crítico y reflexivo. (p.9)

### **Características del acompañamiento pedagógico**

MINEDU (2014) brinda como características del acompañamiento pedagógico lo siguiente:

Sistemático y pertinente. seguimiento consecutivo del docente para conocer las cualidades y deficiencias de sus prácticas académica.

Flexible y gradual. Proponen posibilidades de mejoramiento a los profesores.

Formativa, motivadora y participativa: Creando espacios de reflexión, análisis y cambios. También apoya encuentros de trabajo orientado una estructura de confianza y respeto.

Permanente e integral. Ir con el docente y acompañarlo en el avance de los procedimientos educativos. (p. 51)

### **El acompañante pedagógico y sus funciones**

Organizar e implementar el plan de acompañamiento docente pertinente de acuerdo a la realidad de la institución educativa.

Incentivar el uso adecuado del tiempo en el aula para el aprendizaje.

Utilizar adecuadamente los materiales y recursos en el aula y la institución educativa, etc.

Fortalecer a los docentes en la evaluación de aprendizajes, también hacer análisis de los datos para establecer fortalezas y dificultades a fin de adoptar medidas de mejora educativa. (p. 14)

Ministerio de Educación sostiene (2015) Para establecer criterios y procedimientos de acompañamiento docente, es necesario un protocolo, así tenemos:

### **Acciones del acompañante pedagógico en las visitas al aula**

#### **Planificación.**

El acompañante planifica las visitas de acuerdo a las necesidades del profesor acompañado; coordina acciones con los docentes, directivos y en caso se a necesario padres de familia; por último, elabora sesiones y materiales educativo que le servirán como soporte.

#### **Observación y registro de información**

El acompañante observa y registra la información sobre el docente y su desempeño, verificando los procesos pedagógicos.

#### **Análisis de información**

De los sucesos y apreciaciones que fueron registradas en el cuaderno de campo a través del diálogo reflexivo y respetuoso entre el acompañante y el profesor.

#### **Orientación para la reflexión crítica**

Se centra en el diálogo entre los actores, siendo de manera alturada y empática, usando los datos obtenidos en el registro y analizados con anterioridad. Esta reflexión debe orientar a identificar fortalezas y establecer los aspectos por que requieren mejorar, asumiendo compromisos para elevar sus desempeños. El objetivo es que el profesor construya su práctica pedagógica con autonomía considerando la asesoría brindada. (p.17)



## **Dimensiones del Acompañamiento Pedagógico**

El acompañamiento tiene dimensiones que implica el desarrollo de estrategias para fortalecer la reflexión en los docentes.

Estas dimensiones dadas por el MINEDU a través de directivas y normas a lo largo del proceso de la reforma magisterial son:

### **Dimensión 1: Planificación Colegiada**

Consiste en organizar con anticipación actividades que propicien aprendizajes en los estudiantes considerando sus habilidades, aptitudes, necesidades y diferencias, para el logro de competencias y capacidades, así como estrategias didácticas a seguir por áreas. (Minedu, 2015, p. 7).

La planificación es una forma de organización para adoptar las acciones inmediatas para el logro de objetivos y metas del acompañamiento.

### **Dimensión 2: Clima de Acompañamiento**

Ministerio de Educación (2014) se da con la aceptación, confianza y el respeto entre el profesor y acompañante. El acompañante debe mostrar competencia y empatía para crear un ambiente propicio durante la asesoría. (p. 13)

Para una relación favorable y adecuada entre el acompañado y acompañante, se debe considerar los valores como el respeto y la aceptación a la formación docente individualizada, mostrar empatía a los acompañados logrando un clima de confianza.

### **Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza**

Para ello se deben tomar en cuenta actividades o tareas significativas y relevantes según el contexto son las estrategias los puntos sobre los que gira la labor pedagógica.

“El acompañamiento necesita estrategias, instrumentos y procedimientos que posibiliten una enseñanza eficaz, capaz de obtener logros de aprendizaje de calidad” (Consejo Nacional de Educación, 2007, p. 40).

**Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza**

Significa analizar la práctica pedagógica, es entendida como monitoreo

“Monitoreo es cuando se recoge la información en el aula, de acuerdo con los indicadores, los que permitirán verificar la calidad, el logro de desempeño, procesos pedagógicos y el producto esperado. El monitoreo es una acción técnica” (Consejo Nacional de Educación, 2007, p. 14).

En el acompañamiento se debe identificar las fortalezas y debilidades en las visitas y a partir de ello atender las necesidades en el proceso de enseñanza en el aula.

Todo acompañamiento lleva a una revisión crítica y autoevaluativa, de lo que programa y realiza el profesor para que los alumnos aprendan. (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana, 2008, p.10)

**Dimensión 5: Formas de intervención**

Las formas de intervención, son las estrategias que se consideran para el acompañamiento, las cuales según el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (2008) se definen como “un grupo de estrategia y actividades que se dan durante el acompañamiento a fin de garantizar que los objetivos se logren” (p. 13). Entre las formas que se proponen tenemos:

**Asesoramiento presencial**

Se desarrolla tomando en cuenta los lineamientos del acompañamiento a través del dialogo asertivo y la escucha a las necesidades del docente como se puede observar en el texto:

La asertividad y empatía debe prevalecer en el diálogo durante la asesoría presencial, debe orientar al docente a identificar fortalezas y aspectos para mejorar su desempeño pedagógico mediante la reflexión crítica, asumiendo compromisos de mejora.” (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana, 2008, p.19).

### **Visita en aula**

Se considera como unas estrategias de observación directa que realiza el docente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.

“La actividad formativa tiene como objetivo mejorar el desempeño pedagógico desde la observación de una sesión de clase. Es la forma de intervención más importante en el quehacer del profesor acompañado” (Ministerio de Educación, 2014, p. 15).

### **Grupos de Interaprendizaje:**

Está conformado por los equipos de trabajo y su fin es el aprendizaje colaborativo intercambiando experiencias para mejorar el desempeño docente.

“Estas estrategias apertura espacios para analizar y reflexionar sobre la práctica pedagógica, con una forma de trabajo en equipo a partir de los hechos identificados en las visitas realizadas” (Consejo Nacional de Educación, 2007, p. 41).

### **Talleres de actualización**

Estas actividades se dan con la finalidad de fortalecer y mejorar la práctica pedagógica (procesos pedagógicos).

“Los talleres a desarrollarse con los profesores fortalecen las estrategias y competencias profesionales las que consideran las necesidades e intereses señalados en el proceso de acompañamiento” (Dirección de Formación Docente en Servicio, 2016, p. 19).

### **Definiciones de gestión de talento humano**

Las personas con talento no solo deben tener los conocimientos sino las habilidades, destrezas para resolver problemas y sacar adelante a la empresa. Las personas pueden ser los colaboradores que tengan el empeño.

La gestión del talento humano es importante para el desarrollo y éxito de las empresas, las personas que se encuentran en una

organización no necesariamente son talentosas. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es una persona competente, capaz de resolver problemas de una forma diferente. (Chiavenato, 2009, p. 51)

Gestionar el talento humano procura abordar el talento de los individuos en un contexto dado.

El talento humano es el capital humano como un recurso importante, que una organización debe reunir para ser competitivo y exitoso son aspectos considerados:

Talentos: Conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que son reforzados y actualizados de manera constante por quien lo posee.

Contexto: lugar o ambiente adecuado para que las personas talentosas desarrollen y produzcan innovaciones (Chiavenato, 2009, p. 53).

Son aspectos que deben ir de la mano, ya que uno depende el otro para tener autonomía, libertad lograr un desenvolvimiento óptimo.

“El talento humano se caracteriza por las destrezas y capacidades que tienen los seres humanos de aprender algo nuevo y modificar lo ya conocido que posee, asumiendo nuevos retos, compromisos y ejecuta acciones”. (Alvarado y Barba, 2016, p.39).

En la actualidad, el aprender y desaprender nuevas formas, asumiendo el compromiso y la práctica es algo imprescindible en la superación de las personas por consiguiente de las empresas.

El talento y su gestión, considera al ser humano como trabajador, directivo o gerente en su dimensión real, quien asume responsablemente el cumplimiento de fines y objetivos institucionales; por lo que su tratamiento, dirección y orientación debe basarse en prácticas humanas. (Talledo, 2007, p. 57)

Las personas son individuos que tienen cada uno sus particularidades, que deben ser respetados, tratados y considerados como tal, ya sea un trabajador o un gerente para conseguir los fines y objetivos de la empresa o institución.

### **El Talento humano y sus características**

Chiavenato (2009, p. 97), incluye cuatro aspectos primordiales:

**Conocimiento.** Es el resultado del aprendizaje, el aprender a aprender de forma continua, es el saber.

**Habilidad.** Significa aplicar los conocimientos en diferentes situaciones, buscando alternativas para resolver los problemas, crear e innovar. Es decir, transformar el conocimiento en resultado. Es saber hacer.

**Juicio.** Consiste en analizar situaciones y el contexto de forma pertinente y crítica. Juzgar los sucesos buscando el equilibrio y bien común.

**Actitud.** es la postura que asume una persona para alcanzar metas, afrontando los riesgos para lograr sus objetivos. Es lo que impulsa a una persona a su autorrealización. (p. 97)

### **La gestión del talento humano y sus objetivos**

#### **Los objetivos aportan a la eficacia de la organización.**

Ayudar al logro de objetivos y a la realización de su misión

Toda organización posee misión, visión y objetivos si son capaces de mejorar el rendimiento de su personal por medio del buen trato, impulsando el crecimiento colectivo serán exitosos.

Chiavenato (2009, p.11). El objetivo primordial en la administración de los recursos humanos es apoyar al logro de las metas en una organización, debido a que antes solamente se veía la eficiencia, dejando de lado el desarrollo colectivo.

### **Proporcionar competitividad a la organización**

La función del Área de Recursos Humanos es hacer que las personas sean más productivas es decir creativas, innovadoras, etc. para beneficio de los clientes y los empleados, también consiste en aumentar las ganancias de los individuos tal como lo afirma Chiavenato. (2009, p.11)

### **Proporcionar personas entrenadas y motivadas a la organización**

El propósito del área de Recursos Humanos es la preparación, actualización y capacitación constante, acorde a los tiempos actuales y a desarrollar la profesionalidad de las personas. Además, se debe promover los incentivos por las acciones destacadas desempeñadas.

Chiavenato (2009, p.11), se debe recompensar los buenos resultados teniendo en cuenta que los objetivos sean claros y dando a conocer los beneficios que se alcanzaran.

### **Incrementar la auto actualización y la satisfacción del personal en el trabajo.**

El auto aprendizaje o auto actualización es la principal tarea de la empresa, para que las personas sean productivas, el trabajo debe ser el adecuado para sus expectativas y competencias; así mismo si se les brinda un bien trato comprometerán aún más en el trabajo y se identificarán con él.

Chiavenato (2009, p.13), “son determinantes para lograr los objetivos y el éxito de una organización son el bienestar y la satisfacción en el trabajo.” .

### **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.**

Un lugar de trabajo agradable, respetuoso, libre y autónomo son características de una calidad de vida buena en el trabajo.

Chiavenato (2009, p.14) dice: el clima en el trabajo debe ser agradable de confianza y que satisfaga las necesidades individuales de las personas. La confianza también es fundamental para desarrollar y retener a los talentos.

### **Administrar e impulsar el cambio**

Los años han traído cambios y nuevas tendencias, enfoques que se desarrollan en las grandes organizaciones, estos cambios han originado que las organizaciones se renueven. Además, la administración de recursos humanos debe enfrentar los cambios, si realmente quieren contribuir al éxito de su organización (Chiavenato, 2009, p.13).

### **Mantener políticas éticas socialmente responsable**

Las empresas deben tener lineamientos éticos y responsabilidad social.

Para Chiavenato (2009, p.13) Toda actividad en la gestión de recursos humanos debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Estos principios se deben aplicar en todas las actividades, las personas como las organizaciones deben estar regidas por normas éticas establecidas.

### **Construir la mejor empresa y el mejor equipo**

El trabajo en equipo involucra a toda la organización, se debe formar una cultura corporativa, considerando el lugar y el contexto donde laboral. Cuidar a los talentos lo que conducirá a crear una fuerza de trabajo fuertemente involucrada, sino también de una empresa. (Chiavenato, 2009, p.13).

Jericò, (2008, p.97) menciona que existen algunas situaciones que se deben considerar para poder identificar el talento.

### **Claves sobre el talento**

Son resultados. Si la persona no alcanza resultados superiores, no se le considera como talento.

Todos somos talentosos, pero no tenemos talento para todo. el secreto es identificar las capacidades y mejorarlas.

Adiós a la universalidad. Depende del momento y lugar el tipo de talento que se requiere. No es universal.

Capacidades + Compromiso + Acción. al combinar estos tres elementos se obtiene el talento. Si uno de ellos falla, quedara en intenciones buenas pero sin resultados

Triunfan las capacidades. Las personas talentosas son definidas por sus competencias o habilidades.

Interacción. La mejor manera de desarrollar el talento es la interrelación entre todos los miembros de la organización y agentes externos, lo que incrementara su impacto.

Equipos con talento. Alguien se considera con talento si es capaz de dar valor a su equipo.

Desarrollo del talento. Una persona puede alcanzar un talento extraordinario si se desarrolla, al margen de que pueda nacer con alguna habilidad esta se debe fomentar, para ello se recurre a la motivación, generar hábitos, disponibilidad y aislar el miedo.

### **Funciones del Talento Humano**

Caballana (2011, p.45), las funciones del talento humano son:

Función empleo: Proporcionara a una empresa el personal necesario, para desarrollar procesos productivos, que brinden rentabilidad económica. Pueden ser aditivos o sustractivos (aumentar o disminuir personal).

Función de administración de personal: Encargada del personal desde que ingresa a la empresa hasta que la abandona.

Función de retribución: Se encarga de los salarios y debe ser Motivador, equitativo interna y externamente.

Función de dirección y de RRHH: busca el crecimiento del personal dentro de la organización.

Función de relaciones laborales: Trata de la solución de conflictos.



Función social: adoptando medidas voluntarias por parte de la empresa para un clima laboral favorable.

### **Dimensiones de la gestión de talento humano**

Chiavenato (2009) afirma que los procesos de la gestión de talento humano son:

#### **Organizar a las personas**

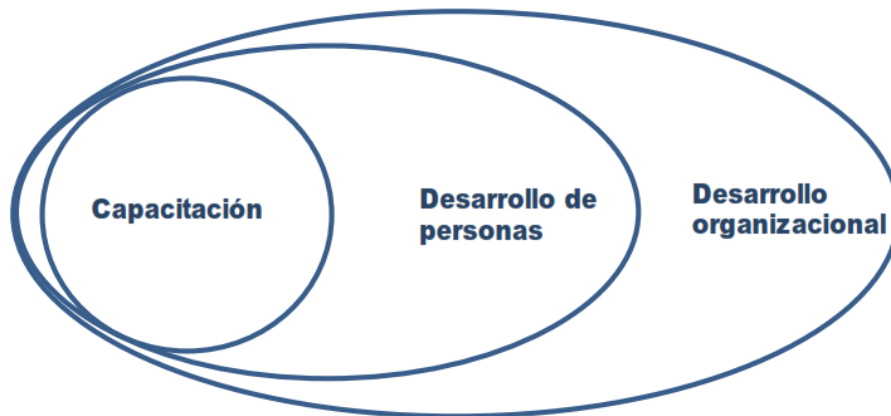
Para ello se debe planificar las actividades que se llevaran a cabo con los docentes en el acompañamiento con los tiempos definidos para así realizar el seguimiento adecuado al desempeño.

“Incluye los procesos de diseño de las actividades que realizarán las personas en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño” (Chiavenato, 2009, p.15)

#### **Desarrollar a las personas**

Para lograr la formación de las personas es importante la obtención del conocimiento continuo mediante las diferentes actualizaciones, investigaciones que se puedan realizar a partir de sus conocimientos adquiridos, como se evidencia en el siguiente texto:

Para que las personas tengan la capacidad de aprender y desarrollarse es necesario tener conocimientos y estar en constantes capacitaciones e investigaciones, por lo tanto, la educación es el eje de este desarrollo. La necesidad que tiene el ser humano de mostrar sus aptitudes innatas significa exteriorizar su talento para resolver las diferentes situaciones que se le presenta. El objetivo es demostrar cómo estas se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento (Chiavenato, 2009, p.366).



*Figura 1.* Los estratos del desarrollo (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.121).

### **Recompensar a las personas**

Recompensar es un beneficio o un bien que se otorga a una persona por un servicio logrado o un mérito alcanzado. Estas recompensas pueden ser financieras o no financieras (reconocimiento público, autonomía laboral, etc.).

Las recompensas que se otorgan pueden ser financieras y no financieras, la recompensa financiera se refiere al salario que perciben los empleados de manera directa como también el otorgamiento de premios y comisiones por el trabajo realizado. Estas retribuciones se dan de acuerdo al puesto que se desempeña y los servicios que ocupa el trabajador en determinado periodo.

La recompensa no financiera están dirigidas al reconocimiento, las oportunidades de desarrollo que se pueden dar dentro de la empresa, la libertad y autonomía que tiene dentro del trabajo, la calidad de vida y la seguridad del empleo, etc. (Chiavenato, 2009, p.284).

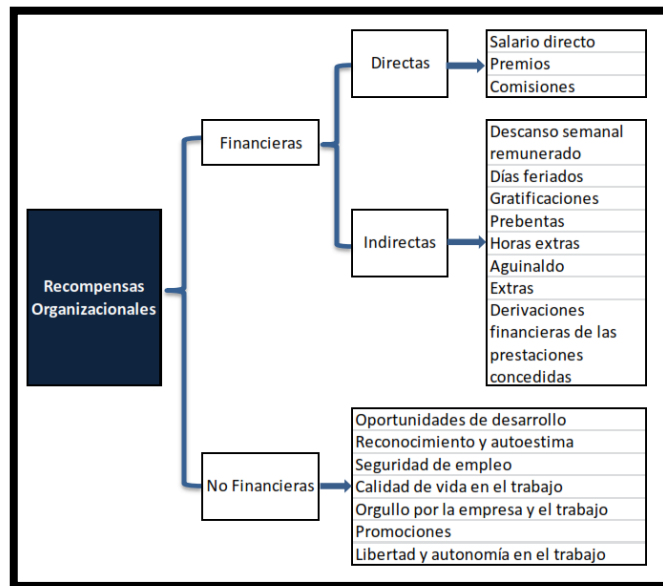


Figura 2. Las recompensas organizacionales (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.284)

### Retención de las personas

Retener es conservar a las personas que demuestran ciertos talentos en su desempeño que son importantes para lograr las metas de la institución. La retención también es garantizar los estilos, las cualidades, las relaciones con sus pares que aseguran la calidad de vida dentro del centro educativo.

“Estos procedimientos tienen el propósito de conservar al personal de una empresa complacidos y motivados, así como también tienen el propósito de asegurarles las condiciones adecuadas para que permanezcan en la institución se comprometan con ella y se identifiquen con la empresa”.( Chiavenato, 2009, p. 440).

### Auditar a las personas

Es la verificación permanente que se hace a los procedimientos realizados para analizar los avances y las mejoras del desempeño docente.

La valoración consecuente de las aptitudes y actitudes de cada persona están en relación a los quehaceres que realiza, las metas y resultados que debe alcanzar, las destrezas que desarrollan y sus capacidades sirven para enjuiciar el valor, la excelencia y las

competencias de desempeño que sobre salen de una persona. (Chiavenato, 2009, p.245).

Basado en puestos	RECLUTAMIENTO	Basada en competencias
Evaluar el desempeño en el puesto	Objetivo primario	Evaluar competencias individuales o grupales
Trabajos debidamente desempeñados por los ocupantes	Objetivo final	Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo
Ocupantes adecuados para los puestos que tienen	Eficiencia	Resultado de las competencias aplicadas al negocio de la organización
Fuerza de trabajo que se cñe al conjunto de puestos de la organización	Eficacia	Resultado de las competencias aplicadas al negocio de la organización
Puestos ocupados y bien desempeñados en una organización	Indicador	Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización
Puestos debidamente ocupados / costos de evaluación del desempeño	Rendimiento sobre la inversión	Competencias aplicadas y aplicables / costos de evaluación y desempeño

*Figura 3.* El reclutamiento (Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. p.245)

### **Talento humano**

El Talento humano en estos tiempos sigue siendo un tema tratada por muchos expertos. Según Castillo (2010) manifiesta que:

Todos los instrumentos administrativos como el PAT, PEI, PCC, RI, etc. funcionan cuando están orientados a las necesidades de la institución obtenidos a partir de un diagnóstico, por lo tanto, el personal de la institución educativa deben estar orientados, capacitados y motivados para lograr las metas y a su vez mantener la satisfacción de todo el personal; por consiguiente la energía de todo el personal en su conjunto mueve la empresa. (p.50)

Para retener a las personas en una empresa privada o pública dependerá mucho del clima laboral que impulsa un líder empresarial.

Castillo (2010), Todo resultado ya sea el éxito o fracaso de una institución o empresa depende de la buena calidad de vida laboral a través de las ideas, actitudes, capacidades y motivaciones que se desarrolle de acuerdo al nivel de

motivación de sus integrantes; ya que una fuerza laboral desmotivada y no comprometida conduce al fracaso. La gestión del talento humano que realice el equipo directivo marcará la diferencia. (p.59)

En este mundo globalizado la tecnología es de vital importancia, por lo tanto las innovaciones tecnológicas exigen personas capacitadas y motivadas en el manejo de las comunicaciones digitales dentro la organización para mejorar la participación y coordinación de los equipos de trabajo y así solucionar las necesidades y problemas que se presentan. (p.59)

Toda persona posee un talento innato que se desarrolla en el cumplimiento de sus metas, El uso de estas cualidades, capacidades transmitirá a la persona una satisfacción personal y un significado a su vida, permitiéndole alcanzar el mayor grado de productividad durante la actividad que realiza.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

###### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

**Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

**Problema específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?

**1.5. Justificación del estudio****1.5.1 Justificación teórica**

El presente estudio se justifica ya que aporta conocimientos teóricos en torno al acompañamiento pedagógico a docentes de educación secundaria, para ello se menciona definiciones, propósitos, características del acompañamiento, roles, acciones que debe tener presente un acompañante y acompañado como en la planificación de sus actividades, generar un ambiente propicio para la asesoría, la conducción y evaluación del proceso de aprendizaje y las formas de intervenir a través de visitas en aula, talleres pedagógicos, orientaciones presenciales, etc. y en correspondencia a la gestión del talento humano se menciona definición, características y los objetivos del talento humano, la organización, retención, recompensa, desarrollo y auditar a las personas. Todo esto servirá como un aporte teórico para aquellas investigaciones que están relacionadas con el estudio.

**1.5.2 Justificación práctica**

Después de obtener los resultados de los cuestionarios aplicados, existen muchas posibilidades de planificar un acompañamiento pedagógico que permitan la gestión

de talento humano en los docentes, entendiéndose esto como una justificación práctica.

### **1.5.3 Justificación metodología**

La presente tesis se realizó siguiendo los procedimientos metodológicos comprobados científicamente, se identificaron las dos variables las cuales son: Acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano, para ello se elaboraron dos cuestionarios a cada variable, la metodología aplicada al estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, no experimental, de diseño transaccional, correlacional que será útil a otros estudios de investigación similares.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la planificación y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo VMT, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018

**Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

**1.7. Objetivos****1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**1.7.2 Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la planificación y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.



**Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.

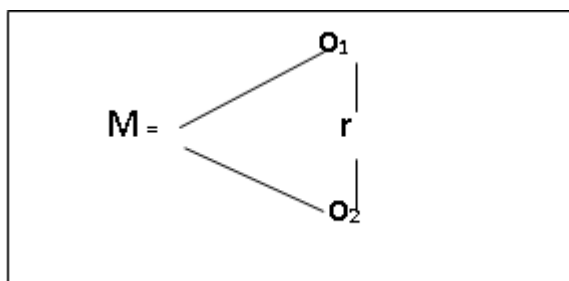
## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Este diseño es de tipo transversal ya que la recolección de la información es realizada en un solo momento de tiempo, es correlacional ya que busca hallar relaciones entre una o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

En este estudio se aplicó un diseño no experimental, quiere decir que no se realiza manipulación de las variables, los datos que se obtienen son en un solo periodo de tiempo. El acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano son las variables descritas.

Para ello se utilizó el esquema:



M: Docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper.

O1: Variable: Acompañamiento pedagógico

O2: Variable: Gestión de talento humano

R : Relación

El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Muñoz C (2011), indica que una tesis de enfoque cuantitativo:

Son estudios donde la recopilación de datos es numérica, estandarizada y cuantificable, y que el estudio de la información y la interpretación de resultados permiten comprobar la validación de una hipótesis mediante procedimientos estadísticos, los cuales dan la posibilidad de generalizar los resultados. (p. 21).

Es de método hipotético deductivo, según Bernal (2006) “Es un procedimiento que inicia con afirmaciones en calidad de hipótesis con la intención

de refutar y negar tales suposiciones, deduciendo los resultados que se confrontan con los sucesos” (p.56)

El tipo de estudio fue básica, según Muñoz (2011)

Este estudio se concentra en el razonamiento de leyes, teorías, conceptos y conocimientos de una materia específica, ubicada dentro de un método de estudios y si fin es el de explorar, bajo un enfoque de carácter científico, la Eficacia, utilidad, generalidad, modernización, fiabilidad y todo aquello que permita determinar la correcta aplicabilidad científica de lo que se está estudiando, lo cual será de utilidad para las áreas de estudios donde se ubican esos conocimientos ( p. 93).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Acompañamiento Pedagógico**

#### **Definición conceptual**

Vezud y Alliaud (2012) señala que:

El monitoreo pedagógico compone una oportunidad para comenzar e instalar, dentro de las instituciones educativas, espacios de instrucción en equipos y de verificación de sus prácticas. La ocasión de participar en procesos reflexivos sobre la enseñanza implica realizar un análisis y reflexión de su propia practica pedagógica. (p.29)

### **Variable 2: Gestión del Talento Humano**

#### **Definición conceptual**

Significa considerar el talento de la persona en un contexto dado.

Chiavenato (2009) sostiene que:

Mencionar el talento humano procede al capital humano como recurso significativo, como patrimonio invaluable que una institución puede

juntar para alcanzar la competencia y el éxito. Los aspectos principales son:

Talentos. Provistos de conocimientos, aptitudes que son reforzadas, actualizadas y recompensadas de forma constante.

Contexto. Es el entorno adecuado para que los talentos se desarrollen y crezcan. Sin este, los talentos se apagan o mueren. (p. 53)

### Operacionalización de las variables

Tabla 1.

#### *Operacionalización de la variable Acompañamiento Pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Planificación colegiada	Diseña	1 al 9	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [9 - 20]
	Planifica			Regular[21 - 32]
	Organiza			Bueno [33 - 45]
Clima de Acompañamiento	Establece	10 al 18	Ordinal	Malo [9 - 20]
	Motiva			Regular[21 - 32]
	Fortalece			Bueno [33 - 45]
Conducción del proceso de enseñanza	Fortalece	19 al 27		Malo [9 - 20]
	Realiza			Regular[21 - 32]
	Sugiere			Bueno [33 - 45]
Evaluación del proceso de enseñanza	Comprueba	28 al 36		Malo [9 - 20]
	Evalúa			Regular[21 - 32]
	Verifica			Bueno [33 - 45]
Formas de intervención	Utiliza	37 al 45		Malo [9 - 20]
	Realiza			Regular[21 - 32]
	Promueve			Bueno [33 - 45]
				Malo [45-104] Regular[105- 164] Bueno [165-225]

Elaboración propia

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable gestión de talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Organizar a las personas	Promueve	1 al 9	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo [9 - 20]
	Planifica			Regular[21 - 32]
	Organiza			Bueno [33 - 45]
Recompensar a las personas	Reconoce	10 al 16		Malo [7 - 16]
	Promueve			Regular[17 - 26]
	Estimula			Bueno [27 - 35]
Desarrollar a las Personas	Establece	17 al 25	Ordinal	Malo [9 - 20]
	Gestiona			Regular[21 - 32]
	Monitorea			Bueno [33 - 45]
Retener a las personas	Supervisa	26 al 32		Malo [7 - 16]
	Mantiene			Regular[17 - 26]
	Colabora			Bueno [27 - 35]
Auditar a las personas	Coordina	33 al 38		Malo [6 - 13]
	Establece			Regular[14 - 21]
	Utiliza			Bueno [22 - 30]
				Malo [38-88]
				Regular[89- 139]
				Bueno [140 - 190]

Elaboración propia

**2.3. Población**

En este estudio se consideró como población al personal docente de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del triunfo. Por tal razón para este caso es de tipo censal ya que utilizamos a la totalidad de sus elementos (85 docentes), lo que significa que no hay muestra ni muestreo.

Bernal (2016) sostiene “una población son los individuos con ciertas características similares a los que se hace mención en el estudio” (p.213).

Tabla 3.

*Distribución de la población*

Institución Educativa	Total de docentes
Juan guerrero Quimper	85

*Nota:* Registro de la institución educativa.

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

### Técnica

En este estudio la técnica aplicada fue la encuesta, que fueron sobre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano. Referente a esto Muñoz (2011), “es la información obtenida mediante un cuestionario, percepciones, opiniones masivas, generalmente de tipo anónimo, con el fin de identificar comportamientos y conocer las inclinaciones de los encuestados sobre un acontecimiento a estudiar” (p.119).

### Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario. Para Muñoz (2011), “es un formato que está diseñado para la recopilación de datos, opiniones etc., mediante de preguntas y son aplicadas dentro una población de individuos, con la finalidad de interpretar dicha información”. (227)

En ese estudio se utilizò dos cuestionarios, primero para la variable de acompañamiento pedagógico que consta de 45 items comprendidas en cinco dimensiones: planificación colegiada, ambiente de acompañamiento, enfoque del desarrollo de enseñanza, evaluación del desarrollo de enseñanza y las formas de participación. El segundo cuestionario es para la variable gestión del talento humano que abarca 38 items en cinco dimensiones: Organizar, desarrollar, retener, recompensar y auditar a las personas.

## Ficha técnica

### Variable 1: Acompañamiento pedagógico

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de sobre el acompañamiento pedagógico
Autor	:	Bromley (2017)
Adaptación	:	Orellana (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Institución Educativa Juan Guerrero Quimper
Significación	:	Medir las percepciones de los docentes
Duración	:	40 minutos

Estructura: Instrumento compuesto por cinco dimensiones, Planificación colegiada, ambiente de acompañamiento, conducción del proceso de enseñanza, evaluación del proceso de enseñanza y formas de participación, cada una de ellas presentan 9 ítems con una escala de medición:

1. Nunca
2. Rara veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre



**Ficha técnica:**

Variable 2: Gestión del talento humano

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de gestión del talento humano.
Autor	:	
Adaptación	:	Orellana (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Institución Educativa Juan Guerrero Quimper
Significación	:	Medir las percepciones de los docentes
Duración	:	40 minutos

Estructura: Instrumento compuesto por cinco dimensiones: organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas. Cada una de ellas con 9, 7, 9, 7 y 6 ítems respectivamente, con una escala de medición de:

1. Nunca
2. Rara veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

**Validez:**

Para el presente estudio, se ha considerado realizar la validez de la consistencia del constructo mediante el criterio de expertos y la confiabilidad con el principio de Cronbach.

### Consistencia de constructo

Se procedió a someter los cuestionarios ante tres expertos, profesionales con amplia experiencia en temas de educación y particularmente en los sub temas pedagógicos que aquí se analizan.

### Juicio de expertos

A continuación, se presenta en la siguiente tabla los resultados de la autenticación por expertos.

Tabla 4.

*Resultado de validez del contenido del instrumento acompañamiento pedagógico.*

<b>Juez experto</b>	<b>Resultado</b>
Mag. Menacho Caro Maria del Carmen	Aplicable
Mag. Salvador Mimbela, Rafael Arturo	Aplicable
Mag. Matos Villanueva, Jesús Martin	Aplicable

*Nota:* Matriz de validación del instrumento.

Tabla 5.

*Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión de talento humano*

<b>Juez experto</b>	<b>Resultado</b>
Dra. Menacho Caro Maria del Carmen	Aplicable
Mag. Salvador Mimbela, Rafael Arturo	Aplicable
Mag. Matos Villanueva, Jesús Martin	Aplicable

*Nota:* Matriz de validación del instrumento.

Para la validez de los cuestionarios, fueron realizados por jueces expertos el valor de la calificación categórica de las variables como se muestran en la tabla 4 y 5, siendo esta aplicable a la población de estudio.

### Confiabilidad:

Para pasar la fiabilidad de los instrumentos se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) haciendo uso del software SPSS 24, para ello se realizó una prueba piloto con

25 docentes de la institución y con dichos resultados se construyó una base de datos por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 6.

*Confiabilidad de los instrumentos de acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano.*

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Acompañamiento Pedagógico	0.800	45
Gestión de talento humano	0.795	38

Base de datos de Prueba Piloto.

Realizada la medición, el instrumento sobre el acompañamiento pedagógico el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de 0.800 y para el instrumento sobre la gestión de talento humano dio como resultado 0.795, lo que indica que los instrumentos utilizados para el estudio son de alta confiabilidad tal como se muestra en la tabla 6.

## 2.5. Método de análisis de datos

Para la recopilación de datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial, para el análisis descriptivo se utilizó la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados para cada una de las variables, razón por el cual se aplicó distribuciones de frecuencia absoluta y porcentual, tablas de contingencia y gráficos de barras, a nivel total y por dimensiones.

La validación de las hipótesis de la investigación se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman ( $\rho$ ), cuyo propósito es medir la relación y evaluar el grado de asociación entre las variables de tipo no paramétricas.

## 2.6. Aspectos éticos

Esta investigación fue desarrollada con criterios y principios éticos, para ello se pidió autorización a las autoridades de la institución educativa Juan Guerrero Quimper para la obtención de información relevante a nuestro estudio, respetando la condición moral y ética de los encuestados por permitir darnos informes de

manera anónima. Así mismo se respetó a las fuentes bibliográficas citando a su autoría, así como la transcripción tacita de las citas sin manipulación deliberada.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

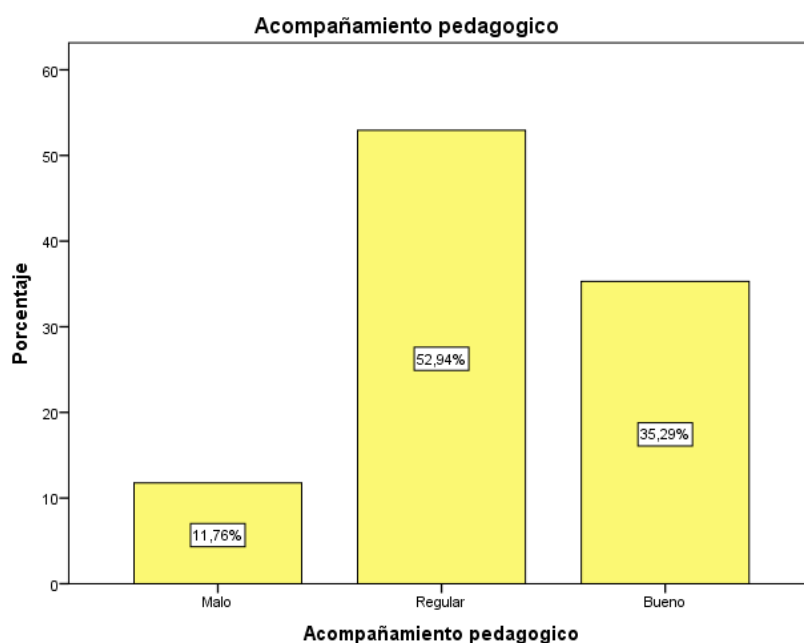
La estadística descriptiva recolecta datos y los organiza, ello nos sirve para mostrar las medias, las medianas, varianzas, etc. Asimismo nos permite realizar gráficos de barras, de pasteles, y tendencias que nos ayudan a explicar las relaciones que muestran una variable con respecto a la otra después de la investigación.

La presente investigación relacionó las variables Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano para ello se encuestaron a 85 docentes de la Institución Educativa “Juan Guerrero Quimper”, Villa Maria del Triunfo, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7.

*Niveles de Acompañamiento Pedagógico en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	11,8
Regular	45	52,9
Bueno	30	35,3
Total	85	100,0



*Figura 4. Niveles del Acompañamiento Pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper. 2018.*

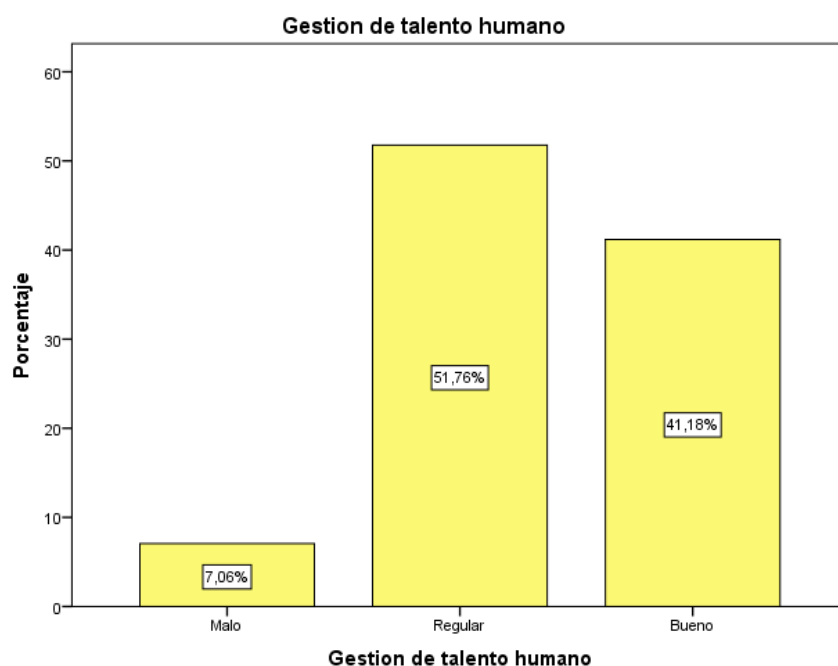
## Interpretación

Los resultados de la Tabla 7 y figura 4 que se observa en cuanto al nivel de acompañamiento pedagógico en docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. Muestra que un 11,8% es de nivel malo, 52,9% de nivel regular mientras que un 35,3% es de un nivel bueno.

Tabla 8.

*Niveles de Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	7,1
Regular	44	51,8
Bueno	35	41,2
Total	85	100,0



*Figura 5. Niveles de Gestión de Talento Humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper. 2018.*

## Interpretación

Los resultados de la Tabla 8 y figura 5 que se observa en cuanto al nivel de gestión de talento humano en docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper,

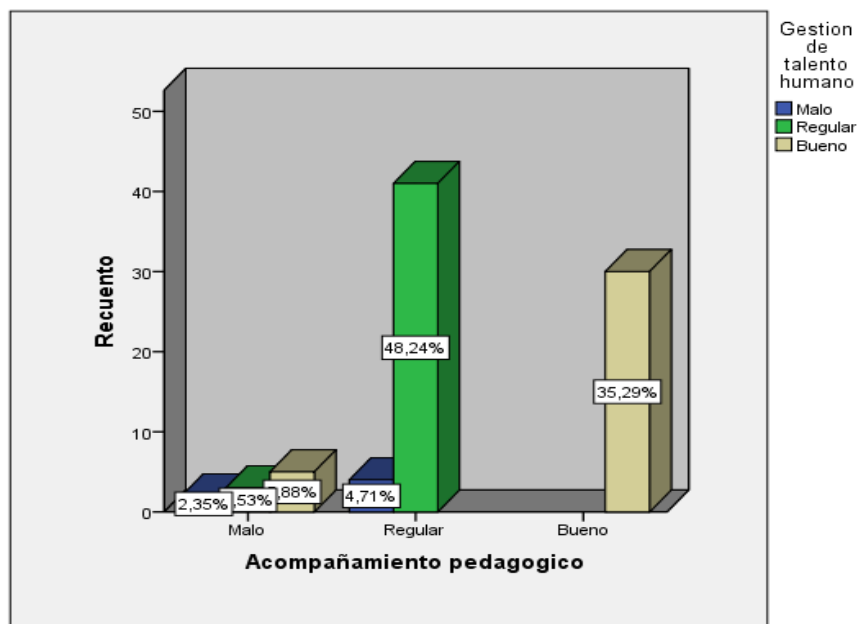
Villa Maria del Triunfo, 2018. Muestra que un 7,06% es de nivel malo, 51,76% de nivel regular mientras que un 41,18 %% es de un nivel bueno.

**Niveles entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.**

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias y porcentaje del Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.*

			Gestión de talento humano			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Acompañamiento pedagógico	Malo	Recuento	2	3	5	10
		% del total	2,4%	3,5%	5,9%	11,8%
	Regular	Recuento	4	41	0	45
		% del total	4,7%	48,2%	0,0%	52,9%
	Bueno	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	35,3%	35,3%
Total	Recuento	6	44	35	85	
	% del total	7,1%	51,8%	41,2%	100,0%	



*Figura 6.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según el Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano

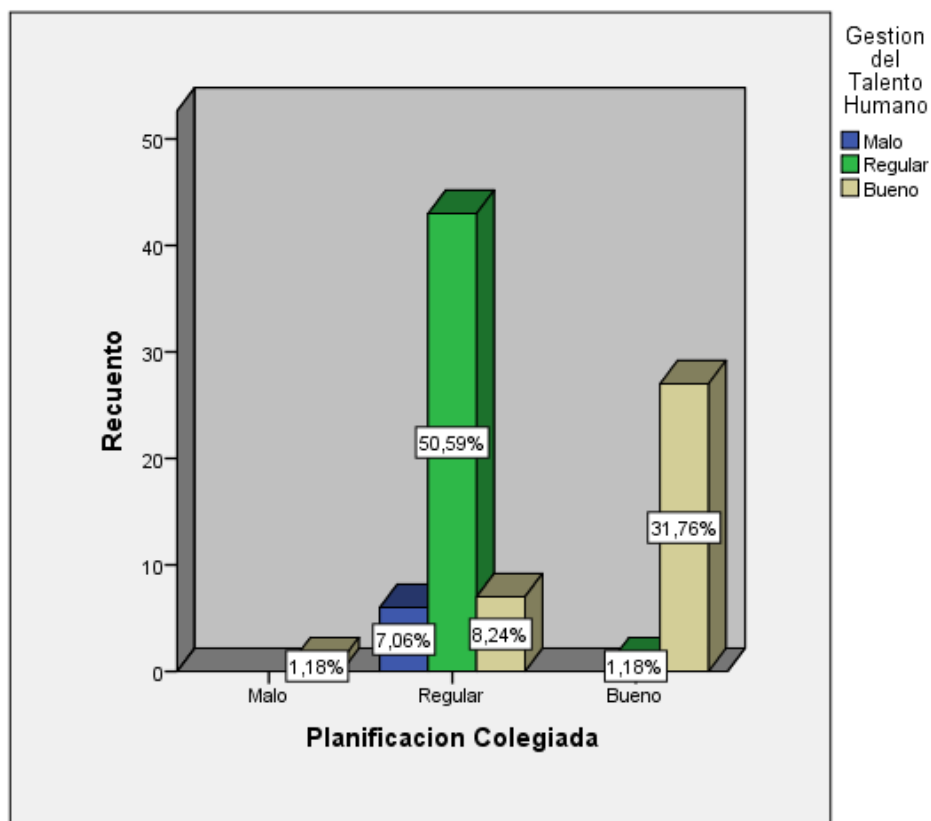


De la tabla 9 y figura 6, se observa el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que el acompañamiento pedagógico es malo, se encuentra el 2,4% de los encuestados que presentan un nivel malo en la gestión de talento humano. Por otro lado, dentro de los docentes que opinan que el acompañamiento pedagógico es regular, se encuentra el 48,2% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Así mismo, dentro de los docentes que opinan que el acompañamiento pedagógico es bueno, se encuentra el 35,3% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

Tabla 10.

*Distribución de frecuencias y porcentaje de Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo. 2018.*

			Gestión de Talento Humano			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Planificación Colegiada	Malo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
	Regular	Recuento	6	43	7	56
		% del total	7,1%	50,6%	8,2%	65,9%
	Bueno	Recuento	0	1	27	28
		% del total	0,0%	1,2%	31,8%	32,9%
Total	Recuento		6	44	35	85
	% del total		7,1%	51,8%	41,2%	100,0%



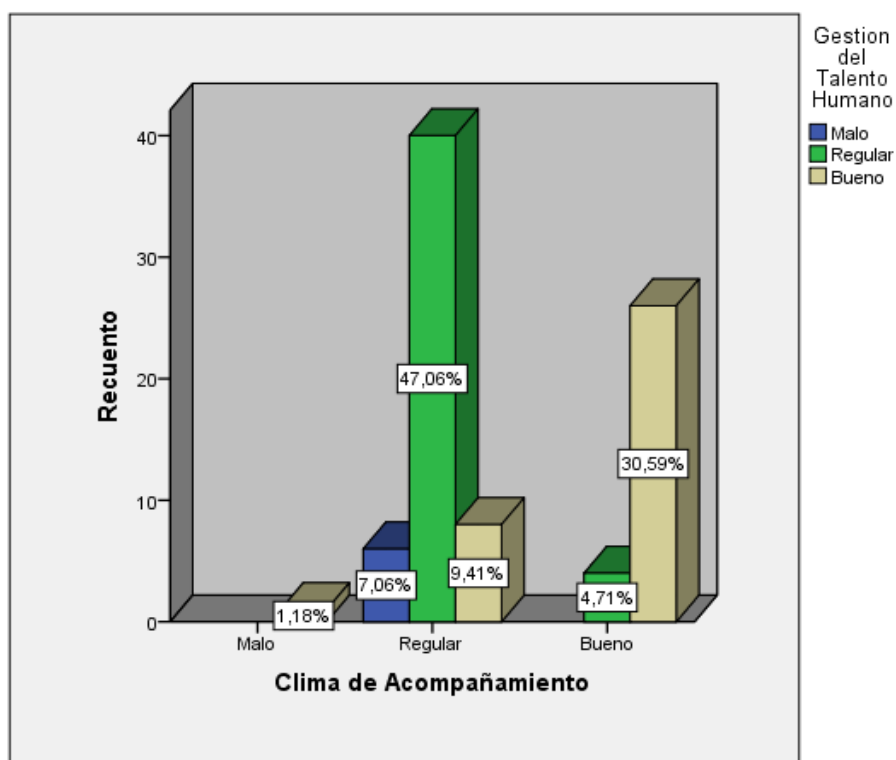
*Figura 7.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.

De la tabla 10 y figura 7, se observa la planificación colegiada y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que la planificación colegiada es regular, se encuentra el 50,6% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Por otro lado, dentro de los docentes que opinan que la planificación colegiada es bueno, se encuentra el 31,8% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

Tabla 11.

*Distribución de frecuencias y porcentaje de Clima de Acompañamiento y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.*

			Gestión del Talento Humano			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Clima de Acompañamiento	Malo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
	Regular	Recuento	6	40	8	54
		% del total	7,1%	47,1%	9,4%	63,5%
	Bueno	Recuento	0	4	26	30
		% del total	0,0%	4,7%	30,6%	35,3%
Total	Recuento	6	44	35	85	
	% del total	7,1%	51,8%	41,2%	100,0%	



*Figura 8.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según el Clima de Acompañamiento y Gestión de Talento Humano.

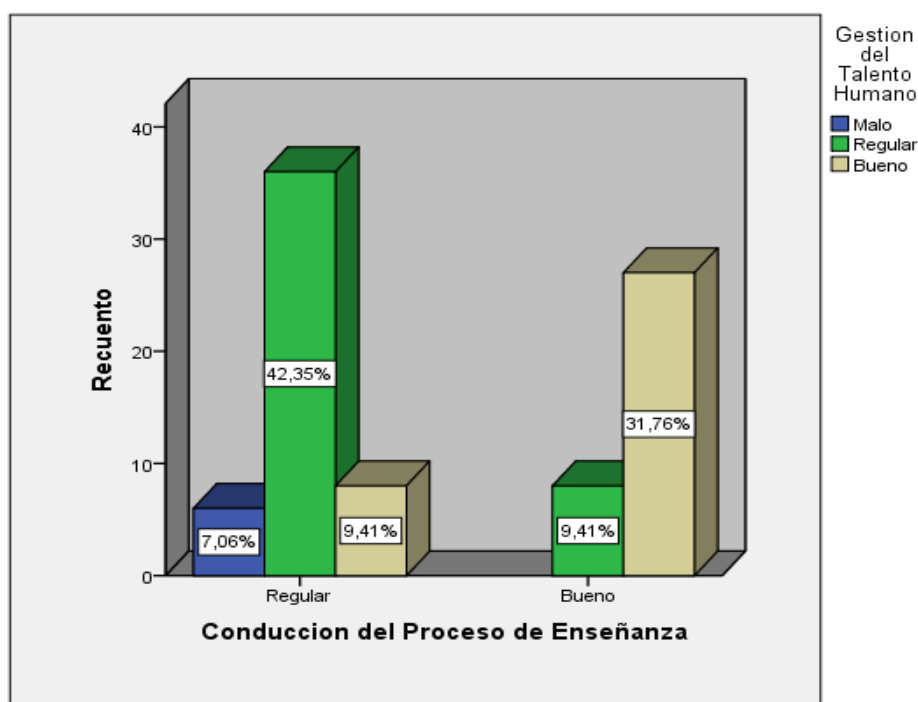
De la tabla 11 y figura 8, se observa el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper,

Villa Maria del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que el clima de acompañamiento es regular, se encuentra el 47,1% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Por otro lado, dentro de los docentes que opinan que el clima de acompañamiento es bueno, se encuentra el 30,6% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

Tabla 12.

*Distribución de frecuencias y porcentaje de Conducción del Proceso de Enseñanza y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.*

		Gestión del Talento Humano				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Conducción del Proceso de Enseñanza	Regular	Recuento	6	36	8	50
		% del total	7,1%	42,4%	9,4%	58,8%
Enseñanza	Bueno	Recuento	0	8	27	35
		% del total	0,0%	9,4%	31,8%	41,2%
Total		Recuento	6	44	35	85
		% del total	7,1%	51,8%	41,2%	100,0%



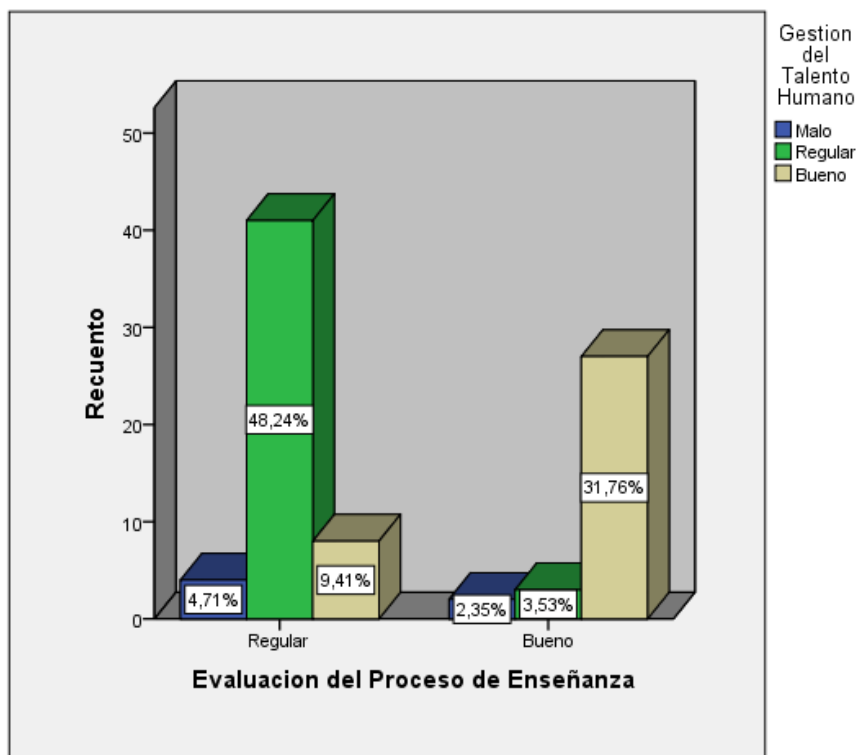
*Figura 9.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, 2018, según la Conducción del proceso de enseñanza y la Gestión de Talento Humano.

De la tabla 12 y figura 9, se observa la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que la conducción del proceso de enseñanza es regular, se encuentra el 42,4% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Por otro lado, dentro de los docentes que opinan que la conducción del proceso de enseñanza es bueno, se encuentra el 31,8% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

Tabla 13.

*Distribución de frecuencias y porcentaje de Evaluación del Proceso de enseñanza y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo. 2018.*

		Gestión del Talento Humano				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Evaluación del Proceso de Enseñanza	Regular	Recuento	4	41	8	53
		% del total	4,7%	48,2%	9,4%	62,4%
	Bueno	Recuento	2	3	27	32
		% del total	2,4%	3,5%	31,8%	37,6%
Total		Recuento	6	44	35	85
		% del total	7,1%	51,8%	41,2%	100,0%



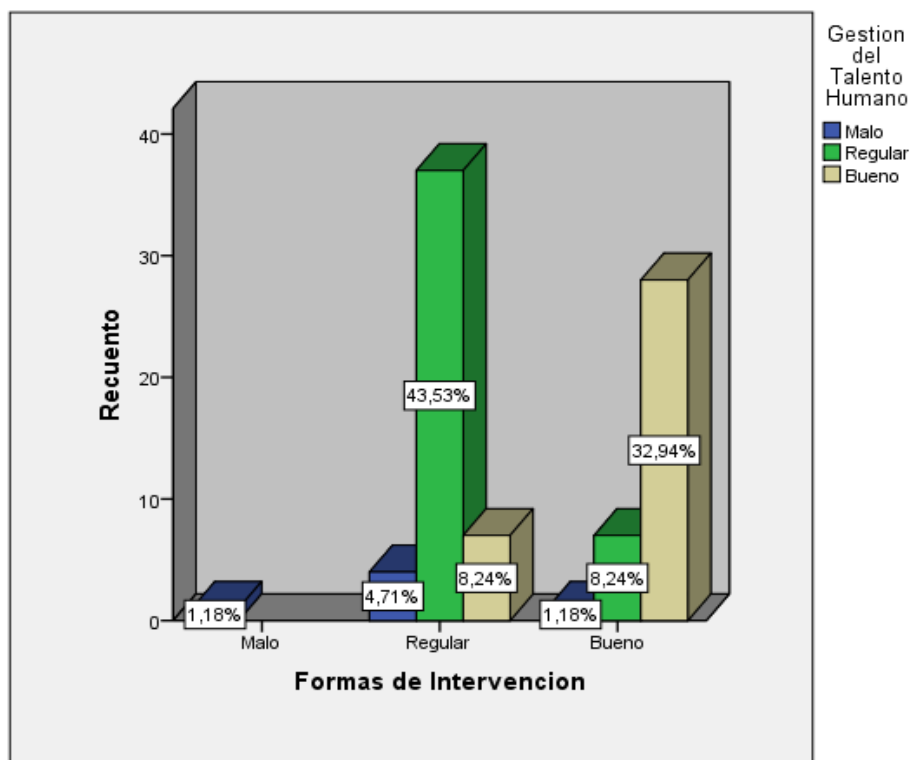
*Figura 10.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.

De la tabla 13 y figura 10, se observa la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que la evaluación del proceso de enseñanza es regular, se encuentra el 48,2% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Así mismo, dentro de los docentes que opinan que la evaluación del proceso de enseñanza es buena, se encuentra el 31,8% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

Tabla 14.

*Distribución de frecuencias y porcentaje de formas de Intervención y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo. 2018.*

		Gestión del Talento Humano				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Formas de Intervención	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	4	37	7	48
		% del total	4,7%	43,5%	8,2%	56,5%
	Bueno	Recuento	1	7	28	36
		% del total	1,2%	8,2%	32,9%	42,4%
Total	Recuento	6	44	35	85	
	% del total	7,1%	51,8%	41,2%	100,0%	



*Figura 11.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, 2018, según la Planificación Colegiada y Gestión de Talento Humano.

De la tabla 14 y figura 11, se observa las formas de intervención y la gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, dentro de los docentes que opinan que las formas de

intervención es malo, se encuentra el 1,2% de los encuestados que presentan un nivel malo en la gestión de talento humano. Por otro lado, dentro de los docentes que opinan que las formas de intervención es regular, se encuentra el 43,5% de los encuestados que presentan un nivel regular en la gestión de talento humano. Así mismo, dentro de los docentes que opinan que las formas de intervención es bueno, se encuentra el 32,9% de los encuestados que presentan un nivel bueno en la gestión de talento humano.

### 3.2. Análisis inferencial

#### Hipótesis general

Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

#### Hipótesis Nula

No existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

Tabla 15.

*Correlación entre acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano.*

			Acompañamiento pedagógico	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,67 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al



grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

### Hipótesis específica 1

Existe relación entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018

### Hipótesis Nula

No existe relación entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

Tabla 16.

*Correlación entre planificación colegiada y gestión de talento humano.*

			Gestión de Talento Humano	Planificación Colegiada
Rho de	Gestión de	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
Spearman	Talento	Sig. (bilateral)	.	,000
	Humano	N	85	85
	Planificación	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
	Colegiada	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,721 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

### Hipótesis específica 2

Existe relación entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo VMT, 2018.

### Hipótesis Nula

No existe relación entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo VMT, 2018.

Tabla 17.

*Correlación entre clima de acompañamiento y gestión de talento humano.*

			Gestión del Talento Humano	Clima de Acompañamiento
Rho de Separan	Gestión del	Coeficiente de correlación	1,000	,635**
	Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Clima de	Acompañamiento	Coeficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,635 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

### Hipótesis específica 3

Existe relación entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## Hipótesis Nula

No existe relación entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

Tabla 18.

*Correlación entre conducción del proceso de enseñanza y gestión de talento humano.*

			Gestión del Talento Humano	Conducción del Proceso de Enseñanza
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Conducción del Proceso de Enseñanza	Conducción del Proceso de Enseñanza	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,612 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre el proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## Hipótesis específica 4

Existe relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## Hipótesis Nula

No existe relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

Tabla 19.

*Correlación entre evaluación del proceso de enseñanza y gestión de talento humano.*

			Gestión del Talento Humano	Evaluación del Proceso de Enseñanza
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Evaluación del Proceso de Enseñanza	Evaluación del Proceso de Enseñanza	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,615 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## Hipótesis específica 5

Existe relación entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## Hipótesis Nula

No existe relación entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018

Tabla 20.

*Correlación entre formas de intervención y gestión de talento humano.*

			Gestión del Talento Humano	Formas de Intervención
Rho de Spearman	Gestión del	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
	Talento	Sig. (bilateral)	.	,000
	Humano	N	85	85
	Formas de	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
	Intervención	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados que se observan en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,623 significa que existe una alta relación positiva entre las variables frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que: Existe relación directa entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.

## **IV. Discusión**

Aplicando la metodología de investigación, se procede a realizar el análisis de los resultados.

En la investigación realizada que tiene por título: Acompañamiento Pedagógico y Gestión de Talento Humano en docentes, Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, los resultados que se encontraron guardan una relación directa según el procesamiento de los cuestionarios sobre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano.

En cuanto a la hipótesis general el acompañamiento pedagógico se relaciona con la gestión de talento humano en los docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Sherman 0,625 ,significa que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) por lo que rechazamos la hipótesis nula; por lo tanto existe una relación directa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes. Esta investigación coincide con lo planteado por Huamani, (2016) quien presenta su tesis titulada “*Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada- Comas- Lima*”, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la organización educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02, por lo que se concluyó que existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Así mismo existe una relación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico como comunicación efectiva, acción reflexiva, saber pedagógico y el desempeño docente en la organización mencionada.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la planificación colegiada tiene una relación con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018. En cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,721, indica que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) entre las variables además se encuentra en un nivel alto de correlación. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se concluye que existe una relación directa entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes. Esta

investigación coincide con lo planteado por Martínez (2013) quien presenta una tesis titulada “*Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*” México, el objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal; la Gestión por competencias: los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos se pudieron diseñar bajo una serie de instrumentos que permitieron llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; los que son pilares de las actividades que desarrolla el Área Recursos Humanos. Así mismo la planificación y el desarrollo de estrategias propiciaron el crecimiento del trabajador mediante un Plan de Carrera o como posible candidato para la sucesión de una posición de mayor nivel jerárquico.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el clima de acompañamiento tiene una relación con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. Siendo el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,635, significa que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) entre las variables, además se encuentra en un nivel alto de correlación. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Lo que se concluye que existe una relación directa entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano con los docentes. Esta investigación coincide con Arrobo, (2013) quien presentó una tesis titulada “*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa s.a*” Guayaquil – Ecuador en la Universidad tecnológica equinoccial facultad de ciencias económicas y negocios, teniendo como objetivo general Elaborar un Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para la empresa Cimpexa S.A. La presente investigación es analizar la situación de los recursos humanos para evaluar su potencial a corto, mediano y largo plazo, definir la contribución de cada empleado en la empresa para incrementar su productividad. Identificar a los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento, crear políticas de recursos humanos ofreciendo oportunidades de ascenso, de progreso



y desarrollo personal, mejorando las relaciones humanas en el trabajo, estimulando y aumentando la productividad del personal.

En la hipótesis específica 3, la conducción del proceso de enseñanza tiene una relación con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018, el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,612 e indica que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) entre las variables además se encuentra en un nivel de correlación. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Lo que se concluye que existe una relación directa entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano. Esta investigación coincide con García,(2015) quien presentó su tesis titulada *“estrategias de acompañamiento pedagógico para fortalecimiento de los procesos didácticos del área de matemática - nivel secundaria en la institución educativa 15018 “Coronel Andrés Rázuri” de Tambogrande – Piura”*, el objetivo principal es abordar el manejo inadecuado de procesos didácticos del área de matemática de docentes de educación secundaria de la Institución Educativa 15018 “Andrés Rázuri” de Tambogrande. El resultado obtenido es una propuesta de acciones para favorecer el manejo disciplinar y metodológico de procesos didácticos de matemática por docentes de especialidad, y la ejecución de acompañamiento pedagógico respectivo. Se concluye que el desarrollo de estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en los procesos didácticos del área de matemática, permite mejorar la práctica pedagógica de los docentes y desarrollar dimensiones de liderazgo pedagógico en la práctica de gestión escolar del directivo, atendiendo prioritariamente los aprendizajes de los estudiantes. En consecuencia fortaleciendo el manejo disciplinario y los procesos didácticos mejorara la conducción de la enseñanza aprendizaje.

En la hipótesis específica 4, la evaluación del proceso de enseñanza tiene una relación con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018. Siendo el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,615 e indica que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) entre las variables además se encuentra en un nivel de correlación. Por lo tanto se

rechaza la hipótesis nula. Lo que se concluye que existe una relación directa entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes. Esta investigación coincide con Martínez (2013) quien presentó una tesis titulada "*Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*" México – distrito Federal, el objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal. En este se presenta la metodología que establecen las competencias cardinales y específicas de la empresa; mismas que dan origen a la parte medular de la Gestión por competencias: los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos. Por lo tanto, el objetivo se cumplió ya que se pudo diseñar una serie de instrumentos que permitirán llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; mismos que son pilares de las actividades que desarrolla el Área Recursos Humanos. En consecuencia el diseño de instrumentos que permiten evaluar el desempeño del personal mejorara gestionar el talento humano.

En la hipótesis específica 5, las formas de intervención se relacionan con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018. Siendo el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman de 0,623 e indica que existe una alta relación positiva frente al grado de significancia ( $p < 0,05$ ) entre las variables además se encuentra en un nivel de correlación. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, lo que se concluye que existe una relación directa entre las formas de intervención y la gestión de talento humano. Esta investigación coincide con Falla, (2015) quien presentó su tesis titulado "*Acompañamiento pedagógico a docentes de matemática de secundaria para desarrollar estrategias meta cognitivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje*" cuyo objetivo general es proponer un programa de acompañamiento pedagógico dirigido a docentes de Matemática de Educación Secundaria para desarrollar estrategias meta cognitivas en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se concluye que el estudio tiene una perspectiva formativa sólida, en cuanto a la superación del problema y capacitación pertinente

a través de la propuesta pedagógica planteada. En consecuencia Las estrategias metacognitivas del proceso de enseñanza permiten la superación del problema y así mismo las capacitaciones logran una formación de profesionales capaces.

## **V. Conclusiones**

- Primera.** El acompañamiento pedagógico se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. siendo que la correlación de Rho Spearman es de 0.687, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Segunda.** La planificación colegiada se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018., siendo que la correlación de Rho Spearman de 0.721, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Tercera.** El clima de acompañamiento se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. , siendo que la correlación de Rho Spearman de 0.635, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Cuarta.** La conducción del proceso de aprendizaje se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. siendo que la correlación de Rho Spearman de 0.612, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Quinta.** La evaluación del proceso de aprendizaje se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018., siendo que la correlación de Rho Spearman de 0.615, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Sexta.** Las formas de intervención se relaciona directa y significativamente con la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. , siendo que la correlación de Rho Spearman de 0.623, alta correlación, Se probó que la hipótesis planteada y esta relación es alta.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera.**

Proveer inversiones en formación docente de calidad, acompañamiento pedagógico, talento humano, ya que son necesarios en el proceso de enseñanza aprendizaje, estos deben estar acompañados de programas de formación continua tanto a los directores, coordinadores pedagógicos y docentes.

**Segunda.**

Incrementar y ejecutar actualizaciones en planificación colegiada, para fortalecer el desempeño docente.

**Tercera.**

Implementar talleres sobre clima de acompañamiento en la institución educativa Juan Guerrero Quimper para mejorar las buenas relaciones entre docentes y directivos para la buena convivencia.

**Cuarta.**

Fortalecer el dominio en el desarrollo de las competencias en las diferentes áreas en la institución educativa Juan Guerrero Quimper para mejorar la conducción del proceso de enseñanza durante la práctica docente y elevar la calidad educativa.

**Quinta.**

Fomentar talleres y actualizaciones en la evaluación para el aprendizaje gestionada por el equipo directivo a los docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper y así reforzar el enfoque de una evaluación formativa y diferenciada.

**Sexta.**

Efectuar de manera permanente acompañamiento pedagógico a los docentes mediante las visitas en aula, asesorías individuales, grupos de interaprendizaje, para mejorar su desempeño y la calidad de enseñanza en la institución educativa Juan Guerrero Quimper

## **VII. Referencias**



- Arrobo, A. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica Equinocial, Guayaquil – Ecuador*
- Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales (4 ed.)*. Bogotá Colombia: Pearson Educación.
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos, México: Trillas.*
- Castillo A (2010). *Libro electrónico “Gestión del Talento Humano”*
- Castro M. (2010). “*Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*”. (2da. Ed.). *Juarez, Mexico, Pearson Educación.*
- Céspedes, M. (2012). *Tesis Motivación y el desarrollo de las capacidades*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. México, DF: McGraw Hill.
- Castro M. (2010). “*Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*”
- Falla, (2015). *Acompañamiento pedagógico a docentes de matemática de secundaria para desarrollar estrategias meta cognitivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje*
- García. (2015). presenta su tesis titulada “*estrategias de acompañamiento pedagógico para fortalecimiento de los procesos didácticos del área de matemática - nivel secundaria en la institución educativa 15018 “Coronel Andrés Rázuri” de Tambogrande – Piura*”,
- Huamani, (2016) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada-Comas- Lima”*
- Mitta D (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones.*
- Martínez (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. México.*

- Jericò, P (2008) *La nueva gestion del talento humano Madrid. Printice Hall. Pearson Educación.*
- Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico.*
- Ortiz y Soza (2014) *Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emanuel Mongalo y Rubio, Universidad Autónoma, Managua, Nicaragua*
- Pacheco, (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa.*
- Sangoquiza, (2016). *Modelo de gestión para la fundación construyamos un sueño, ciudad de Latacunga, período 2015.*
- Vezub, L. y Alamud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Uruguay: ANEP-OEI.*

## **Anexos**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: Acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano en docentes, Institución Educativa “Juan Guerrero Quimper”, Villa Maria del Triunfo, 2018.**  
**Autor: RONALD ORELLANA ZAPATA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
			Variable 1 : Acompañamiento Pedagógico					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018 ?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.	Planificación colegiada	<b>Diseña, Organiza.</b>	<b>Planifica,</b>	<b>Del 1 al 9</b>	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo ( 45 – 104 ) Regular (105– 164) Bueno ( 165-225 )
			Clima de acompañamiento	<b>Establece, Fortalece.</b>	<b>Motiva,</b>	<b>Del 10 al 18</b>		
			Conducción del proceso de enseñanza	<b>Fortalece, Sugiere.</b>	<b>Realiza,</b>	<b>Del 19 al 27</b>		
			Evaluación del proceso de enseñanza	<b>Comprueba, Verifica.</b>	<b>Evalúa,</b>	<b>Del 28 al 36</b>		
<b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.	<b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la planificación colegiada y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018	Formas de intervención	<b>Utiliza, Promueve.</b>	<b>Realiza,</b>	<b>Del 37 al 45</b>		
			Variable 2: Gestión de Talento Humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Organizar a las personas	<b>Organiza, Promueve.</b>	<b>Planifica,</b>	<b>Del 1 al 9</b>	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Malo ( 38 – 88) Regular (89 – 139) Bueno ( 140-190 )
Recompensar a las personas	<b>Promueve, Estimula</b>	<b>Reconoce,</b>	<b>Del 10 al 16</b>					
¿Cuál es la relación que existe entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018?	Determinar la relación que existe entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.	Existe relación entre el clima de acompañamiento y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo VMT, 2018						

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p>	<p>Existe relación entre la conducción del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p> <p>Existe relación entre la evaluación del proceso de enseñanza y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p> <p>Existe relación entre las formas de intervención y la gestión de talento humano en los docentes de la Institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018.</p>	<p>Desarrollar a las personas</p> <p>Retener a las personas</p> <p>Auditar a las personas</p>	<p><b>Establece, Monitorea.</b></p> <p><b>Supervisa. colabora</b></p> <p><b>Coordina, Utiliza.</b></p>	<p><b>Gestiona,</b></p> <p><b>Mantiene,</b></p> <p><b>establece,</b></p>	<p><b>Del 17 al 25</b></p> <p><b>Del 26 al 32</b></p> <p><b>Del 33 al 38</b></p>	
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>				
<p><b>PARADIGMA:</b> Positivismo</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 85 docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper.</p>	<p><b>Variable 1: Acompañamiento pedagógico</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios sobre el acompañamiento pedagógico a los docentes.</p> <p>Autor: Adaptación: Orellana 2018 Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$				

<p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p> <p><b>POBLACION</b> Censal</p>		<p><b>Variable 2: Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Técnica: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario sobre la gestión de talento humano.</b></p> <p>Autor: Adaptación: Orellana 2018 Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  <math>d</math> = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  <math>n</math> = Número de datos</p>
--	--	---	---

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos Cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico

### Indicaciones:

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

Nunca	Rara veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	Escala y valores				
		1	2	3	4	5
<b>Planificación colegiada</b>						
1	Se realiza un monitoreo previo acerca de tu practica pedagógica.					
2	Directivos y docentes organizan la planificación para un acompañamiento efectivo.					
3	Existe una planificación de talleres sobre elaboración de sesiones, unidades y programaciones anuales durante el proceso de acompañamiento.					
4	Facilitan material informativo actualizado que haga más eficiente la planificación curricular.					
5	Se socializan los resultados de la información obtenida en la fase diagnostica del monitoreo.					
6	Planifican reuniones colegiadas con todos los docentes de cada área para mejorar la planificación curricular.					
7	Consideran el tiempo pertinente para realizar el acompañamiento pedagógico.					
8	Diseñan la planificación del acompañamiento pedagógico considerando el logro del perfil del estudiante.					
9	Durante la planificación se toma en cuenta los procesos pedagógicos.					
<b>Clima de acompañamiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Se considera los problemas y necesidades que afectan al docente para el acompañamiento pedagógico.					
11	Se concibe al proceso de acompañamiento pedagógico como un medio para mejorar el desempeño docente.					
12	Se motiva a los docentes para que mejoren sus estrategias y desarrollen nuevas habilidades.					

13	El acompañante establece el dialogo reflexivo con los docentes.					
14	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en un clima motivador.					
15	Existe asertividad y empatía durante el proceso del acompañamiento.					
16	Durante el acompañamiento las relaciones entre directivos y docentes son horizontales.					
17	Se establecen acuerdos de convivencia para el acompañamiento.					
18	Son reservados con los resultados obtenidos en el acompañamiento de cada docente.					
<b>Conducción del proceso de enseñanza</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.					
20	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.					
21	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.					
22	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.					
23	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza					
24	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.					
25	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.					
26	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.					
27	Se usan estrategias para involucrar a los docentes en el proceso de enseñanza.					
<b>Evaluación del proceso de enseñanza</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28	Durante el acompañamiento pedagógico dan a conocer los instrumentos de evaluación de desempeño.					
29	Son consensuados los indicadores y criterios de evaluación.					
30	El dialogo crítico reflexivo sobre la práctica con el acompañante mejora el desempeño docente.					



31	Durante el proceso de acompañamiento se comprueban los logros esperados utilizando una matriz de evaluación					
32	En el proceso de acompañamiento se realiza la evaluación de la práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.					
33	Se evalúan la pertinencia sobre los recursos y materiales de aprendizaje utilizados en el proceso de la enseñanza.					
34	Se verifican los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.					
35	Se evalúa el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.					
36	Se informa sobre los logros de aprendizaje en jornadas de reflexión.					
	<b>Formas de intervención</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37	Se utilizan metodologías adecuadas para el proceso de acompañamiento.					
38	Durante las asesorías se desarrollan temas relacionados a la mejora de la práctica pedagógica.					
39	Se promueve reuniones de talleres pedagógicos de intercambio de experiencias para mejorar el desempeño					
40	Se promueve actualizaciones relacionados a las especialidades para la formación continua					
41	Realizan asesorías individualizada considerando el dialogo reflexivo.					
42	Se cuentan con el ambiente adecuado para realizar el proceso de acompañamiento.					
43	Se promueve la participación de la comunidad educativa por parte del equipo directivo					
44	Se promueve reuniones de reflexiones y orientaciones pedagógicas					
45	Durante el acompañamiento existe una comunicación virtual con el equipo directivo					

## Cuestionario sobre la gestión de talento humano

### Indicaciones:

Estimado (a) profesor lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

Nunca	Rara veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	Escala y valores				
		1	2	3	4	5
<b>Organizar a las personas</b>						
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.					
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Educativa					
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.					
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.					
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la escuela y a la comunidad.					
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.					
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.					
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.					
<b>Recompensar a las personas</b>						
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.					
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.					
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional					
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todo el personal.					
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.					
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.					
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.					

	<b>Desarrollar a las personas</b>	1	2	3	4	5
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.					
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,					
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.					
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.					
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.					
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente					
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.					
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
	<b>Retener a las personas</b>	1	2	3	4	5
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.					
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.					
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.					
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.					
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.					
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa					
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.					
	<b>Auditar a las personas</b>	1	2	3	4	5
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.					
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.					
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.					
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.					
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.					
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.					

### Anexo 3. Certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación colegiada</b>							
1	Se realiza un monitoreo previo acerca de tu practica pedagógica.	x		x		x		
2	Directivos y docentes organizan la planificación para un acompañamiento efectivo.	x		x		x		
3	Existe una planificación de talleres sobre elaboración de sesiones, unidades y programaciones anuales durante el proceso de acompañamiento.	x		x		x		
4	Facilitan material informativo actualizado que haga más eficiente la planificación curricular.	x		x		x		
5	Se socializan los resultados de la información obtenida en la fase diagnostica del monitoreo.	x		x		x		
6	Planifican reuniones colegiadas con todos los docentes de cada área para mejorar la planificación curricular.	x		x		x		
7	Consideran el tiempo pertinente para realizar el acompañamiento pedagógico.	x		x		x		
8	Diseñan la planificación del acompañamiento pedagógico considerando el logro del perfil del estudiante.	x		x		x		
9	Durante la planificación se toma en cuenta los procesos pedagógicos.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Clima de acompañamiento</b>							
10	Se considera los problemas y necesidades que afectan al docente para el acompañamiento pedagógico.	x		x		x		
11	Se concibe al proceso de acompañamiento pedagógico como un medio para mejorar el desempeño docente.	x		x		x		
12	Se motiva a los docentes para que mejoren sus estrategias y desarrollen nuevas habilidades.	x		x		x		
13	El acompañante establece el dialogo reflexivo con los docentes.	x		x		x		
14	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en un clima motivador.	x		x		x		
15	Existe asertividad y empatía durante el proceso del acompañamiento.	x		x		x		
16	Durante el acompañamiento las relaciones entre directivos y docentes son horizontales.	x		x		x		

17	Se establecen acuerdos de convivencia para el acompañamiento.	x		x		x	
18	Son reservados con los resultados obtenidos en el acompañamiento de cada docente.	x		x		x	
	<b>Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No
19	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	x		x		x	
20	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	x		x		x	
21	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	x		x		x	
22	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x	
23	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	x		x		x	
24	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
25	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
26	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
27	Se usan estrategias para involucrar a los docentes en el proceso de enseñanza.	x		x		x	
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No
28	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	x		x		x	
29	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	x		x		x	
30	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	x		x		x	
31	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x	
32	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	x		x		x	
33	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
34	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
35	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
36	Se informa sobre los logros de aprendizaje en jornadas de reflexión.	x		x		x	

	Dimensión 5: Formas de intervención	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Se utilizan metodologías adecuadas para el proceso de acompañamiento.	x		x		x		
38	Durante las asesorías se desarrollan temas relacionados a la mejora de la práctica pedagógica.	x		x		x		
39	Se promueve reuniones de talleres pedagógicos de intercambio de experiencias para mejorar el desempeño	x		x		x		
40	Se promueve actualizaciones relacionados a las especialidades para la formación continua	x		x		x		
41	Realizan asesorías individualizada considerando el dialogo reflexivo.	x		x		x		
42	Se cuentan con el ambiente adecuado para realizar el proceso de acompañamiento.	x		x		x		
43	Se promueve la participación de la comunidad educativa por parte del equipo directivo	x		x		x		
44	Se promueve reuniones de reflexiones y orientaciones pedagógicas	x		x		x		
45	Durante el acompañamiento existe una comunicación virtual con el equipo directivo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

**23 de Julio del 2018.**

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** MENACHO CARO MARIA DEL CARMEN

**DNI:** 40953199

**Especialidad del evaluador:** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Organizar a las personas</b>							
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	x		x		x		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Educativa	x		x		x		
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	x		x		x		
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	x		x		x		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la escuela y a la comunidad.	x		x		x		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	x		x		x		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	x		x		x		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Recompensar a las personas</b>							
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	x		x		x		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	x		x		x		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	x		x		x		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todo el personal.	x		x		x		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	x		x		x		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	x		x		x		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	x		x		x		

<b>Dimensión 3: Desarrollar a las personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	x		x		x	
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	x		x		x	
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	x		x		x	
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	x		x		x	
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x	
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	x		x		x	
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente	x		x		x	
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	x		x		x	
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	x		x		x	
<b>Dimensión 4: Retener a las personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	x		x		x	
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	x		x		x	
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	x		x		x	
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	x		x		x	
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	x		x		x	
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa	x		x		x	
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	x		x		x	



<b>Dimensión 5: Auditar a las personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	x		x		x	
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	x		x		x	
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	x		x		x	
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	x		x		x	
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.	x		x		x	
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**23 de Julio del 2018.**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: MENACHO CARO MARIA DEL CARMEN**

**DNI: 40953199**

**Especialidad del evaluador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación colegiada</b>							
1	Se realiza un monitoreo previo acerca de tu practica pedagógica.	✓		✓		✓		
2	Directivos y docentes organizan la planificación para un acompañamiento efectivo.	✓		✓		✓		
3	Existe una planificación de talleres sobre elaboración de sesiones, unidades y programaciones anuales durante el proceso de acompañamiento.	✓		✓		✓		
4	Facilitan material informativo actualizado que haga más eficiente la planificación curricular.	✓		✓		✓		
5	Se socializan los resultados de la información obtenida en la fase diagnostica del monitoreo.	✓		✓		✓		
6	Planifican reuniones colegiadas con todos los docentes de cada área para mejorar la planificación curricular.	✓		✓		✓		
7	Consideran el tiempo pertinente para realizar el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
8	Diseñan la planificación del acompañamiento pedagógico considerando el logro del perfil del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Durante la planificación se toma en cuenta los procesos pedagógicos.	✓		✓				
	<b>Dimensión 2: Clima de acompañamiento</b>							
10	Se considera los problemas y necesidades que afectan al docente para el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
11	Se concibe al proceso de acompañamiento pedagógico como un medio para mejorar el desempeño docente.	✓		✓		✓		
12	Se motiva a los docentes para que mejoren sus estrategias y desarrollen nuevas habilidades.	✓		✓		✓		
13	El acompañante establece el dialogo reflexivo con los docentes.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en un clima motivador.	✓		✓		✓		
15	Existe asertividad y empatía durante el proceso del acompañamiento.	✓		✓		✓		
16	Durante el acompañamiento las relaciones entre directivos y docentes son horizontales.	✓		✓		✓		
17	Se establecen acuerdos de convivencia para el acompañamiento.	✓		✓		✓		

18	Son reservados con los resultados obtenidos en el acompañamiento de cada docente.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
21	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	✓		✓		✓		
22	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
24	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Se usan estrategias para involucrar a los docentes en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
28	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
29	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
30	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	✓		✓		✓		
31	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	✓		✓		✓		
32	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	✓		✓		✓		
33	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
34	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
35	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
36	Se informa sobre los logros de aprendizaje en jornadas de reflexión.	✓		✓		✓		

	Dimensión 5: Formas de intervención	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Se utilizan metodologías adecuadas para el proceso de acompañamiento.	✓		✓		✓		
38	Durante las asesorías se desarrollan temas relacionados a la mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
39	Se promueve reuniones de talleres pedagógicos de intercambio de experiencias para mejorar el desempeño	✓		✓		✓		
40	Se promueve actualizaciones relacionados a las especialidades para la formación continua	✓		✓		✓		
41	Realizan asesorías individualizada considerando el dialogo reflexivo.	✓		✓		✓		
42	Se cuentan con el ambiente adecuado para realizar el proceso de acompañamiento.	✓		✓		✓		
43	Se promueve la participación de la comunidad educativa por parte del equipo directivo	✓		✓		✓		
44	Se promueve reuniones de reflexiones y orientaciones pedagógicas	✓		✓		✓		
45	Durante el acompañamiento existe una comunicación virtual con el equipo directivo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

.....25 de 07.....del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALVADOR MIMBELA, RAFAEL ARTURO

DNI: 06118156

Especialidad del evaluador: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Organizar a las personas</b>								
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓		
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la escuela y a la comunidad.	✓		✓		✓		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área..	✓		✓		✓		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Recompensar a las personas</b>								
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	✓		✓		✓		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	✓		✓		✓		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todo el personal.	✓		✓		✓		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	✓		✓		✓		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	✓		✓		✓		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 3: Desarrollar a las personas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓	
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	✓		✓		✓	
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	✓		✓		✓	
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	✓		✓		✓	
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓	
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	✓		✓		✓	
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente	✓		✓		✓	
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	✓		✓		✓	
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Retener a las personas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	✓		✓		✓	
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	✓		✓		✓	
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	✓		✓		✓	
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	✓		✓		✓	
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa	✓		✓		✓	
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	✓		✓		✓	

Dimensión 5: Auditar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	✓		✓		✓	
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	✓		✓		✓	
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓	
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.	✓		✓		✓	
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

.....de.....del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALVADOR MIMBELA RAFAEL ADJUD

DNI: 06118156

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
 1. E. Nº 5148 "OASIS"  
 DIRECTOR  
 INGENIERO PROFESOR SALVADOR MIMBELA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación colegiada</b>							
1	Se realiza un monitoreo previo acerca de tu practica pedagógica.	✓		✓		✓		
2	Directivos y docentes organizan la planificación para un acompañamiento efectivo.	✓		✓		✓		
3	Existe una planificación de talleres sobre elaboración de sesiones, unidades y programaciones anuales durante el proceso de acompañamiento.	✓		✓		✓		
4	Facilitan material informativo actualizado que haga más eficiente la planificación curricular.	✓		✓		✓		
5	Se socializan los resultados de la información obtenida en la fase diagnóstica del monitoreo.	✓		✓		✓		
6	Planifican reuniones colegiadas con todos los docentes de cada área para mejorar la planificación curricular.	✓		✓		✓		
7	Consideran el tiempo pertinente para realizar el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
8	Diseñan la planificación del acompañamiento pedagógico considerando el logro del perfil del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Durante la planificación se toma en cuenta los procesos pedagógicos.							
	<b>Dimensión 2: Clima de acompañamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera los problemas y necesidades que afectan al docente para el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
11	Se concibe al proceso de acompañamiento pedagógico como un medio para mejorar el desempeño docente.	✓		✓		✓		
12	Se motiva a los docentes para que mejoren sus estrategias y desarrollen nuevas habilidades.	✓		✓		✓		
13	El acompañante establece el dialogo reflexivo con los docentes.	✓		✓		✓		
14	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en un clima motivador.	✓		✓		✓		
15	Existe asertividad y empatía durante el proceso del acompañamiento.	✓		✓		✓		
16	Durante el acompañamiento las relaciones entre directivos y docentes son horizontales.	✓		✓		✓		



18	Son reservados con los resultados obtenidos en el acompañamiento de cada docente.	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
19	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
20	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	/		/		/		
21	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	/		/		/		
22	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	/		/		/		
23	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	/		/		/		
24	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
25	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
26	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
27	Se usan estrategias para involucrar a los docentes en el proceso de enseñanza.	/		/		/		
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
28	Durante el acompañamiento pedagógico se elaboran instrumentos de evaluación adecuados a la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
29	Las estrategias sugeridas facilitan para mejorar la práctica pedagógica.	/		/		/		
30	El equipo directivo muestra conocimiento académico para la mejora de tu desempeño.	/		/		/		
31	Durante el proceso de acompañamiento se realiza la deconstrucción de tu práctica para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	/		/		/		
32	Se investiga sobre los recursos y materiales de aprendizaje para la mejora de la enseñanza	/		/		/		
33	Se fortalecen los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
34	Revisan y mejoran las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
35	Se promueve el pensamiento crítico en las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
36	Se informa sobre los logros de aprendizaje en jornadas de reflexión.	/		/		/		

	Dimensión 5: Formas de intervención	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Se utilizan metodologías adecuadas para el proceso de acompañamiento.	/		/		/		
38	Durante las asesorías se desarrollan temas relacionados a la mejora de la práctica pedagógica.	/		/		/		
39	Se promueve reuniones de talleres pedagógicos de intercambio de experiencias para mejorar el desempeño	/		/		/		
40	Se promueve actualizaciones relacionados a las especialidades para la formación continua	/		/		/		
41	Realizan asesorías individualizada considerando el dialogo reflexivo.	/		/		/		
42	Se cuentan con el ambiente adecuado para realizar el proceso de acompañamiento.	/		/		/		
43	Se promueve la participación de la comunidad educativa por parte del equipo directivo	/		/		/		
44	Se promueve reuniones de reflexiones y orientaciones pedagógicas	/		/		/		
45	Durante el acompañamiento existe una comunicación virtual con el equipo directivo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

24 de 07 del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Matos Villaveva, Jesús Martín

DNI: 25515185

Especialidad del evaluador: Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Organizar a las personas</b>								
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	/		/		/		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Educativa	/		/		/		
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	/		/		/		
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	/		/		/		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la escuela y a la comunidad.	/		/		/		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	/		/		/		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área..	/		/		/		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Recompensar a las personas</b>								
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	/		/		/		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	/		/		/		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	/		/		/		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todo el personal.	/		/		/		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	/		/		/		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	/		/		/		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	/		/		/		

<b>Dimensión 3: Desarrollar a las personas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	/		/		/	
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	/		/		/	
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	/		/		/	
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	/		/		/	
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	/		/		/	
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	/		/		/	
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente	/		/		/	
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	/		/		/	
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	/		/		/	
<b>Dimensión 4: Retener a las personas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	/		/		/	
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	/		/		/	
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	/		/		/	
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	/		/		/	
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	/		/		/	
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa	/		/		/	
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	/		/		/	

Dimensión 5: Auditar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	/		/		/	
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	/		/		/	
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	/		/		/	
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	/		/		/	
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.	/		/		/	
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

24 de 07 del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Matos Villanueva, Jesús Martín

DNI: 25515185

Especialidad del evaluador: Evaluación y acreditación de la Calidad de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

ACOMPANAMIENTO.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042  
 VAR00043 VAR00044 VAR00045  
 /SCALE('Acompaamiento pedagogico') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

### Fiabilidad

#### Escala: Acompaamiento pedagogico

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	45

RELIABILITY  
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 16:53 25/08/2018

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24
p25 p26 p27 p28 p29 p30 p31 p32 p33 p34 p35 p36 p37 p38
/SCALE('Talento humano') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos7] C:\Users\Ana Maria\Desktop\PEDRO\Sin título2.sav

**Escala: Talento humano**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	38

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 17:22 25/08/2018







### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Acompañamiento pedagógico y gestión de talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa Maria del Triunfo, 2018”** del (de la) estudiante **Ronald Jesús Orellana Zapata** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de setiembre del 2018



---

Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI. 09637865



**Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Administración Educativa**

**AUTOR:**  
Dr. Ronald Jesús Orellana Zapata

**ASESORA:**  
Dra. Francis Ibarra Cuerva

**SECCIÓN**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ-2018**

**Resumen de coincidencias**

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	repositorio.unsa.edu.pe	2 %
2	docslide.un	1 %
3	docplayer.es	1 %
4	repositorio.usan.edu.pe	1 %
5	gestiondetalento.unl.edu.pe	1 %
6	Entregado a Pontificia	1 %
7	Entregado a Universidad	1 %
8	Entregado a Carlos Ten	1 %
9	es.scribd.com	1 %
10	depara.upi.edu.ec	1 %
11	centrologica.com.ar	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... ORELLANA ZAPATA RONALD JESUS .....

D.N.I. : ..... 09463613 .....

Domicilio : ..... AY. FERROCARRIL MZ. 19 Lt 2-c .....

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 985646990 .....

E-mail : ..... rasonderada2019@gmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : ..... MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

Mención : .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....

..... ORELLANA ZAPATA RONALD JESUS .....

.....

Título de la tesis:

..... ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN  
DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN GUERRERO QUIMPER,  
VILLA MARIA DEL TRIUNFO .....

Año de publicación : ..... 2018 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....  .....

Fecha : ..... 04.03.2019 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ORELLANA ZAPATA RONALD JESUS

INFORME TÍTULADO:

ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN GUERRERO QUIMPER,  
VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 OCTUBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: \_\_\_\_\_



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN