



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en una  
institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Fernandez Paucar, Gloria Maribel (ORCID: 0000-0003-2777-2409)

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: 0000-0001-6629-7802)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Brindo este trabajo a nuestro creador, por el regalo divino de la vida y salud por darme la perseverancia para poder cumplir mis metas.

A mi esposo Virgilio Gonzales por ser mi apoyo y soporte frente a las dificultades para el logro de mis objetivos profesionales.

## Agradecimiento

Al asesor el Dr. Sabino Muñoz Ledesma por su apoyo y dedicación para el desarrollo de mi investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	16
3.1. Tipo de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	45
VII. Recomendaciones	46
Referencias	47
Anexos	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Ficha técnica del cuestionario de acompañamiento pedagógico	17
Tabla 02: Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano	18
Tabla 03: Validez de instrumentos para AP	19
Tabla 04: Validez de instrumentos para GT	19
Tabla 05: Confiabilidad de la variable $V_1$ : AP	21
Tabla 06: Confiabilidad de la variable $V_2$ : GTH	22
Tabla 07: Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC	25
Tabla 08: Estadístico $V_i$ Acompañamiento pedagógico	27
Tabla 09: Estadística $V_d$ Gestión del talento humano	29
Tabla 10: Interacción de variables de AP y GTH	32
Tabla 11: Interacción monitoreo pedagógico y GTH	33
Tabla 12: Interacción estrategias pedagógicas y GTH	34
Tabla 13: Interacción diálogo reflexivo y GTH	35
Tabla 14: Correlación entre AP, GTH y factores	36
Tabla 15: Correlación entre AP y GTH	36
Tabla 16: Correlación entre monitoreo pedagógico y GTH	37
Tabla 17: Correlación estrategias pedagógicas y GTH	38
Tabla 18: Correlación entre diálogo reflexivo y GTH	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Medida de validez de los constructos de AP	23
Figura 02: Medida de validez de los constructos de GTH	24
Figura 03: Histograma de V <sub>1</sub> de acompañamiento pedagógico	28
Figura 04: Histograma del factor de monitoreo pedagógico	28
Figura 05: Histograma del factor de estrategias pedagógicas	28
Figura 06: Histograma del factor de diálogo reflexivo	28
Figura 07: Histograma de la V <sub>2</sub> de Gestión del talento humano	30
Figura 08: Histograma del factor de conocimiento	30
Figura 09: Histograma del factor de habilidad	30
Figura 10: Histograma del factor juicio	30
Figura 11: Histograma del factor de actitud	31

## RESUMEN

La investigación titulada “Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en una Institución Educativa de San Juan de Miraflores, 2021”, tuvo como objetivo general: Determinar si existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental en su modalidad correlacional. La población de estudio fueron los docentes que laboran en una I.E del San Juan de Miraflores, y la muestra fue 40 docentes, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con validez de constructo (AFE y AFC), y la confiabilidad por la prueba estadística del alfa de Cronbach con el software SPSS 26. Para analizar los datos se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman; se concluyó que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano; con un nivel de significancia 85 % estadísticamente significativo por el coeficiente de significación bilateral de 0,000.

**Palabras clave:** *Acompañamiento, talento, pedagógica, monitoreo, estrategias.*

## ABSTRACT

The research entitled "Pedagogical accompaniment and management of human talent in an Educational Institution of San Juan de Miraflores, 2021", had the general objective: To determine if there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and the management of human talent in an educational institution of San Juan de Miraflores, 2021. The type of research was applied, non-experimental design in its correlational modality. The study population was the teachers who work in an EI in San Juan de Miraflores, and the sample was 40 teachers, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, with construct validity (AFE and AFC), and reliability by the statistical test of Cronbach's alpha with SPSS 26 software. Spearman's Rho correlation test was used to analyze the data; It was concluded that there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and human talent management; with an 85% level of significance statistically significant due to the bilateral significance coefficient of 0.000.

**Keywords:** accompaniment, talent, pedagogical, monitoring, strategies.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Vivimos en una sociedad innovadora en donde las ideas y la creatividad pasan a un primer plano, la sociedad cambiante con nuevos retos exige a la educación estar a la vanguardia de estos desafíos, por ello es prioritario en una capacitación constante educadores. Se necesita escuelas que innoven desarrollando las competencias en los estudiantes, asimismo, la creatividad, cooperación, potencien el talento de cada uno de ellos para poder afrontar los nuevos retos.

En el país, el Proyecto Educativo Nacional al 2036 (2020) considera políticas educativas para la formación del profesorado como un proceso continuo y flexible que valora e integra acciones individuales de actualización y formación, con el fin de tener la educación que queremos para el Perú.

Mirando nuestro ámbito focalizamos una I.E de San Juan de Miraflores de la jurisdicción de la UGEL 01 que cuenta con primaria y secundaria en ambos turnos, dirigido por 4 directivos que son los responsables del monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Al realizar las visitas de acompañamiento pedagógico a los directivos se observa que el gran porcentaje de los directivos al realizar el acompañamiento pedagógico no lo enmarcan en un enfoque crítico reflexivo, no hay socialización de los instrumentos a utilizar, falta plantear preguntas de reflexión que ayuden a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica, así su autocrítica, asimismo, al realizar el acompañamiento falta fundamentar con un sustento teórico, se evidencia el desconocimiento del potencial humano y falta identificar buenas prácticas en sus docentes.

Con respecto a los docentes se aprecia poco análisis del currículo Nacional, falta de dominio disciplinar, actividades monótonas, dificultad al identificar sus necesidades de fortalecimiento, potenciar su creatividad que le ayuden a tener flexibilidad y originalidad al plantear soluciones a los problemas, capacidad para generar nuevas ideas, y en algunos casos la resistencia al cambio. También se observa que las actividades de fortalecimiento no se priorizan en la planificación a veces no se ajustan a las necesidades identificadas y existe limitado espacios para ello, falta el análisis de la normatividad y de los recursos y materiales para la labor

docente, a su vez falta incentivar el trabajo colaborativo la que se basa en trabajar conjuntamente con sus pares, aprendiendo a relacionarnos y lograr nuestros objetivos, para ello debemos evaluarnos mentalizándonos en innovar nuestra práctica pedagógica que ayude a la mejora de la enseñanza aprendizaje

El acompañamiento pedagógico se convierte en el pilar principal que el grupo directivo brinda a los profesores, mirando su actuar y realizando una reflexión crítica sobre la práctica pedagógica. Comprende la planificación curricular, desarrollo de actividades de aprendizajes, soporte socioafectivo y cognitivo, uso de materiales educativos, la atención diferenciada a sus estudiantes. Asimismo, el directivo debe conocer las fortalezas de sus docentes para potenciarlos y necesidades para fortalecer sus capacidades e involucrarlos en el trabajo de la I.E. mediante la gestión del talento humano.

Por tal razón, se planteó conocer la correlación que hay entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento de los maestros para lograr potenciar sus competencias pedagógicas y optimizar su desempeño laboral.

Esta investigación se justifica socialmente porque contribuye a promover el liderazgo pedagógico en los directivos y la mejora permanente de la praxis pedagógica de los maestros que repercute en el logro los aprendizajes de los educandos, asimismo, a potenciar sus fortalezas mediante la gestión de sus talentos.

Desde la implicancia metodológica se hace necesario conocer las estrategias de acompañamiento pedagógico a través de del diálogo reflexivo donde se compartan practicas propiciando el aprendizaje de la propia experiencia para potenciar el talento de los docentes.

Se justifica teóricamente porque permitirá a los directivos identificar la correspondencia directa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano y sus implicancias. La justificación práctica porque ayudará a los directivos a conocer cómo gestionar el talento de los docentes a través del acompañamiento pedagógico permanente y pertinente.

Conocer cómo se gestiona el talento humano de los maestros en un colegio, mediante el acompañamiento pedagógico es una interrogante constante, por ello,

se formula como problema principal: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?, de la cual se despliega como problemas específicos: ¿de qué manera el monitoreo de la práctica pedagógica se relaciona con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?, ¿de qué manera las estrategias de acompañamiento pedagógico se relacionan con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?, ¿de qué manera el diálogo reflexivo se relaciona con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?,

El objetivo principal de la investigación es determinar si existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021, además, el monitoreo de la práctica pedagógica tiene una relación significativa con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021, las estrategias de acompañamiento pedagógico tienen una relación significativa con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021 y el diálogo reflexivo tiene una relación significativa con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.

Se formuló la hipótesis principal que existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, de la hipótesis general se desprenden las siguientes hipótesis específicas: existe una relación significativa entre el monitoreo pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores; existe una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores y existe una relación significativa entre el dialogo reflexivo y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan algunas investigaciones internacionales y nacionales realizadas referentes a las variables de acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano.

A nivel internacional, Arias, M (2019) En su trabajo “Mejora de las prácticas pedagógicas del profesorado a través de la estrategia de acompañamiento pedagógico” cuya finalidad fue implementar el acompañamiento pedagógico para fortalecer su labor del profesor desde una gestión directiva y meditada en el progreso del aprendizaje de los educandos, empleo una investigación mixta, concluyó sobre la importancia de una planificación de estrategias y actividades que beneficien al trabajo colaborativo, el diálogo pedagógico y la reflexión entre educadores para el fortalecimiento de su praxis enfocándose en el logro de aprendizajes.

Borsic, Z (2017) en su trabajo “la gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el ejercicio profesional del cuerpo de maestros de instituciones de educación superior” cuyo propósito ha sido examinar la correlación de la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el ejercicio profesional de los educadores de educación superior, utilizó un enfoque mixto, cuantitativo, la herramienta utilizada fue un cuestionario de autoevaluación denominado TEIQ y un estudio cuantitativo para evaluar la gestión del talento humano, las conclusiones encontradas fue una relación lineal efectiva de la gestión del talento humano y la inteligencia emocional de los maestros, asimismo, una concordancia efectiva de la eficacia en la gestión del talento humano y el desempeño laboral , también se determinaron diferencias de los grupos de los aspectos descritos respecto a factores demográficos como: sexo, edad, nivel de educación formal y años de experiencia en docencia.

Levio, E (2018) su trabajo “acompañamiento pedagógico para la mejora de las prácticas del maestro” que tuvo como propósito de enriquecer la praxis pedagógica de los maestros a través del acompañamiento pedagógico con el fin de realizar innovaciones pedagógicas, beneficiar el aprendizaje y progreso de los

educandos, empleo metodología mixta, cualitativa y cuantitativa, La estrategia usada logró mejorar los proyectos de aula, implementar innovaciones pedagógicas, enriquecer los métodos de evaluación del aprendizaje, fortalecieron el trabajo colaborativo y su reflexión sobre alcanzar niveles de enseñanza en sus educandos.

Hernández, M (2015) en su estudio “plan de acción basado en gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de maestros del colegio Santa Rosa” realizó un estudio sobre elementos que incurre en el desempeño del personal agregado a la dirección de mantenimiento de la universidad central de Venezuela se implementó una investigación de campo, no experimental, la cual reveló la falta de habilidades gerenciales de la organización para dirigir y alentar a sus colaboradores, por ello se diseñó un proyecto con actividades de fortalecimiento motivacionales, informativos y proyecto con prototipos de evaluación para la plana docente, concluyó que existe escasez de habilidades gerenciales de la organización al dirigir y animar a su plana docente, por esta razón se implementó un proyecto con actividades de fortalecimiento, informativos y proyectos de prototipos de evaluación para los trabajadores.

En el ámbito nacional, Orellana, R. (2018), En su investigación, cuya finalidad fue definir la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en profesores en el colegio Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018, tuvo como resultados que el Acompañamiento pedagógico a profesores, se relaciona ( $R_{h0}$ , 687) y significativamente ( $p < 0.05$ ) con la gestión del talento humano. (anexo 3)

Ramos, M. 2018, Propuso en su investigación “Instaurar la correlación que guarda la inspección educativa con la gestión del talento humano”, Para ello el método manejado fue el enfoque cuantitativo, investigación básica, descriptivo y diseño transversal correlacional, deduciendo que hay correspondencia entre la inspección educativa y la gestión del talento humano en las escuelas de secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, al haber alcanzado una correlación de Spearman significativa ( $Rho = .884$ ,  $p = .000 < 0.05$ ), (anexo 4) el cual comunica que es compatible con el coeficiente de determinación ( $r^2 = 0.7815$ )

que señala que el 78.15%, de la variabilidad de la gestión del talento humano aclarada por la supervisión.

Bravo, C. 2017, Se planteó en su investigación especificar la repercusión del monitoreo y inspección del grupo de directores en la gestión del talento humano de las escuelas públicas. En sus conclusiones se observó la validez a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para la repercusión del monitoreo al equipo directivo fue de 0.839, inspección al grupo de directores de 0.825 y la gestión de talento humano fue de 0.874, finalizando que hay una correlación relevante entre las variables monitoreo y supervisión al grupo de directores y la gestión del talento humano; considerando que existe un nivel de vinculación que se debe enriquecer y sostener en las escuelas públicas. (anexo 5)

Castañeda, W. 2019; En su trabajo buscó identificar la concordancia efectiva del acompañamiento pedagógico y ejercicio profesional. Su población fueron profesores del nivel primaria y secundaria y el muestreo fue de tipo probabilístico. Se determinó: (a) el acompañamiento pedagógico posee correlación efectiva importante ( $Rho = ,780$ ) y relevante con el ejercicio docente. (b) las visitas de acompañamiento poseen correlación efectiva importante ( $Rho = ,778$ ) y relevante con el desempeño del maestro (c) los micro talleres poseen correlación efectiva importante ( $Rho = ,775$ ) y relevante con el ejercicio docente y (c) los talleres de actualización poseen correlación efectiva importante ( $Rho = ,754$ ) y relevante con el ejercicio docente. (anexo 6)

En la actualidad en las II.EE públicas se trabaja el documento de gestión denominado Plan anual de trabajo en el que se consideran las responsabilidades de gestión escolar, con la finalidad de generar saberes en los educandos, en esta razón el acompañamiento pedagógico, realizado por el directivo se vuelve relevante, ya que le permite identificar nudos críticos en el desempeño del profesor, todo esto ha generado una transformación sustancial en la práctica pedagógica de los profesores los que se ven en la necesidad de adoptar diversas estrategias para lograr los aprendizajes en los estudiantes.

En esa mirada el acompañamiento pedagógico cobra importancia porque permite al docente fortalecer su práctica pedagógica, revisemos algunas definiciones sobre acompañamiento pedagógico

García (2012) señala que el acompañamiento es el desarrollo paulatino encaminado por la realidad personal, su contexto más cercano e integral en donde intervienen las personas, teniendo como fin la formación de profesionales con nuevas y buenas prácticas pedagógicas.

Según Sovero Hinostroza, F (2012) señala que el acompañamiento es la acción de asesorar continuamente, desarrollo de habilidades y actividades de asistencia técnica, mediante el cual el equipo experto visita, asiste y da asesoramiento constante al educador en asuntos prioritarios a su quehacer pedagógico.

MINEDU (2015), El acompañamiento pedagógico tiene la finalidad el acompañar y fortalecer a los docentes para que ellos asuman su rol mediador con sus estudiantes para desarrollar competencias.

El acompañamiento pedagógico parte del quehacer pedagógico del maestro, la reflexión del quehacer pedagógico, la reformulación y revalidación de la misma, para ello utiliza la observación y análisis, para que perciba que es una comunidad de aprendizaje, que brinda y crea situaciones de enseñanza aprendizaje.

MINEDU (2014) considera el acompañamiento y monitoreo pedagógico como habilidades a implementar los compromisos de gestión escolar, lo precisa como acciones que realiza el directivo para asesorar pedagógicamente al profesor mediante acciones dirigidas a mejorar y fortalecer la práctica pedagógica.

Esta estrategia se da mediante el diálogo, compartiendo experiencias, mirada de la labor docente en las aulas, mediante un enfoque crítico reflexivo y del trabajo cooperativo.

Se enfatiza algunas peculiaridades del acompañamiento y monitoreo pedagógico:

- Sistematizado y oportuno, ruta de acompañamiento secuencial del profesor partiendo de sus fortalezas y necesidades de su práctica pedagógica.
- Flexible y progresivo, apoyo sistemático al docente.
- Didáctica, motivadora y participativa, propicia el fortalecimiento continuo del trabajo pedagógico, generando espacios de reflexión y impulsando el compartir experiencias y trabajo colaborativo.
- Permanente e integral, acompañamiento al profesional en la ejecución de las actividades pedagógicas.

El acompañamiento pedagógico como acciones formativas se implementa en la escuela contribuyendo con la mejora de la praxis del educador. Suscita procesos de reflexión que parte desde su labor pedagógica para reaprender y cimentar los nuevos aprendizajes de su quehacer pedagógico mediante de un rol intermediario de forma individual o colectiva.

El acompañante pedagógico suscita en el docente la deconstrucción de su práctica pedagógica, por medio de diferentes estrategias como analizar, interpretar los supuestos y elementos que lo respaldan: los profesores acompañados aumentan su entendimiento pedagógico y forman nuevos conocimientos, la finalidad es que los profesores comprendan y cambien sus prácticas pedagógicas para lograr los aprendizajes de sus educandos. Es “a través de la reflexión que los maestros entiendan claramente su rol profesional, y que la reflexión sobre sus necesidades y logros en la praxis pedagógica permitirá tener nuevos saberes y mejoras en su praxis” (Anijovich y Capelletti, 2018)

Para realizar el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los profesores se puede considerar:

Al desarrollar el acompañamiento pedagógico se parte de una planificación, ejecución, análisis, retroalimentación y seguimiento. Asimismo, la valoración de la



práctica pedagógica parte de una observación y del registro adecuado de evidencias.

Para realizar un monitoreo y acompañamiento efectivo se sugiere contar con criterios comunes en el trabajo remoto, como son: planificación, soporte socioemocional, acompañamiento, mediación y evaluación, trabajo con familias y comunidades de aprendizaje.

Los líderes pedagógicos recaban información objetiva que les permita identificar necesidades formativas de los docentes acompañados, a fin de brindar una retroalimentación personalizada y específica.

Las herramientas que son usadas en el desarrollo del acompañamiento pedagógico nos permiten evidenciar la práctica docente, sistematizando la información recabada. Son de conocimiento por toda la comunidad.

La información sistematizada permitirá comparar y tener un panorama general a nivel de la institución educativa sobre las prácticas pedagógicas, identificando las necesidades formativas grupales que facilitará la planificación de los procesos de acompañamiento pedagógico, es decir contar con un plan contextualizado.

MINEDU (2014) el acompañamiento pedagógico descrito como un grupo de técnicas ejecutadas por el grupo de directores con el objetivo de asesorar pedagógicamente al docente, a través de acciones relevantes para la mejora de su labor pedagógica, suscitando con ello una transformación de su actitud convirtiéndolo en un facilitador de los aprendizajes.

Realmente el acompañamiento pedagógico tiene un rol importante en el fortalecimiento de las capacidades y saberes pedagógicos que enriquece la labor docente, asimismo, favorece en la unificación, formación y consolidación de las comunidades profesionales de aprendizaje.

RVM\_273-\_MINEDU (2020) describe que el acompañamiento pedagógico es el soporte que el grupo directivo ofrece a los profesores, en relación a su labor, mediante una reflexión crítica dada en el diálogo reflexivo sobre su práctica pedagógica y la generación de situaciones de aprendizaje. Comprende la planificación curricular, desarrollo de las competencias, el acompañamiento socioafectivo- cognitivo y uso de materiales educativos para atención a la diversidad, considerando metodologías de trabajo en el servicio educativo no presencial y semipresencial. El propósito es favorecer la mejora constante de la praxis de los profesores en entornos presenciales, semipresenciales o virtuales de las escuelas o programa educativo, de manera que influya al logro de saberes de los educandos.

En la citada norma se establecen los criterios a tener en cuenta cuando se realiza el acompañamiento pedagógico por parte del directivo, siendo estos: Monitoreo pedagógico, estrategias de acompañamiento pedagógico y diálogo reflexivo.

Revisados los trabajos previos para el presente trabajo se considerará como teórico base para la variable 1 la definición de acompañamiento pedagógico que nos plantea MINEDU (2020), también consideraremos en el trabajo los criterios propuestos y que en adelante serán las dimensiones de la variable 1.

En lo referente a la Dimensión 1: “Monitoreo pedagógico”, esta se refiere que el directivo realiza seguimiento y monitoreo de las acciones de la escuela, según disposiciones del MINEDU y otras complementarias.

Planificar una agenda de acciones formativas con el propósito de garantizar que los educandos desarrollen acciones de aprendizaje en la prestación educativa no presencial, es responsable de realizar las actividades oportunas en la etapa de afianzamiento de aprendizajes (marzo a junio) y refuerzo (julio a diciembre)

Para ello debe socializar los objetivos, beneficios e instrumentos de monitoreo de la labor pedagógica con los docentes y clarificar como se realizará el mismo, respondiendo a las interrogantes.

El directivo con el propósito de optimizar la praxis pedagógica del equipo docente, acompaña a éste en el desarrollo de su práctica al término del cual, realiza el diálogo reflexivo utilizando para ello al análisis crítico sobre su propia práctica pedagógica a partir de un análisis exhaustivo sobre la pertinencia de lo realizado, hasta llegar a su deconstrucción utilizando diversas estrategias. Como consecuencia, los maestros componen nuevos saberes y fortalecen su dominio disciplinar.

Dimensión 2: “estrategias de acompañamiento pedagógico”, el equipo directivo genera en la escuela estrategias para la mejora permanente de los profesores como: GIA grupos de Interaprendizaje, esta estrategia genera el enriquecimiento de los aprendizajes desde la experiencia de sus colegas, ocasionando la reflexión colectiva para acciones de mejorar en la praxis pedagógica. Comunidades profesionales de aprendizaje, este es un plan de innovación de los colegios que se desarrolla mediante los grupos interactivos con intereses comunes, con el fin de lograr aprendizajes en los educandos, el perfeccionamiento profesional de la labor del maestro y la mejora continua a nivel de la escuela. Talleres, entre otros; dirigidas por el equipo directivo, para el fortalecimiento del líder pedagógico en un espacio de aprendizaje y fortalecer la práctica pedagógica del docente.

Dimensión 3: “diálogo reflexivo” MINEDU (2017) dice que el diálogo reflexivo es una interacción entre el profesor y el acompañante pedagógico, donde se da la reflexión y análisis crítico del docente en referencia a su propia praxis, con el fin de favorecer la cimentación de saberes desde la experiencia, así como la autonomía y el fortalecimiento de la práctica pedagógica. Se dan tres momentos:

a) Diálogo de apertura. - en esta etapa el directivo debe mostrar una actitud amigable destacar sus aciertos, brindar confianza para que pueda describir y argumentar lo acontecido en la actividad de aprendizaje.

b) Diálogo de reflexión. – tiene como objetivo que el docente se distancie de su práctica pedagógica y reflexione, para distinguir de forma objetiva sus limitaciones y potencialidades, ser consciente del conocimiento que utiliza en clase (saber pedagógico en uso) y que identifique y autoevalúe su práctica. El docente se cuestionará sobre los supuestos, premisas y valores que tiene, es decir su propia práctica pedagógica.

Para ello el directivo debe ser empático y mantener una escucha activa con la disposición para construir un nuevo saber, asimismo, debe realizar preguntas que encaminen al docente a generar sus propias respuestas; orientar la deconstrucción de la práctica encaminando al develamiento de sus supuestos y la razón de cómo organizó su labor y felicitar los aciertos y a la vez recoger las dudas e inquietudes.

Se hace el énfasis en la correlación que se produce entre el saber pedagógico, el profesor como dinamizador del mismo y la institución como la plataforma desde donde se desenvuelve, para que se produzca los procedimientos pedagógicos y el desarrollo de competencias en los educandos.

c) Diálogo de compromisos de mejora. – el docente debe ser consciente que debe modificar y que mantener de su práctica pedagógica, por ello el directivo planteará interrogantes para orientar al docente a que encuentre sus propias soluciones y evalúe su eficacia.

La práctica reflexiva como praxis profesional, en un principio que ha sido nombrado como reflexión, reflexión crítica o ejercicio reflexiva. Empero, Shön añade que la competencia de reflexionar en la acción y sobre la acción nos lleva a la autogestión y compromiso profesional, lo que involucra a el análisis como ejercicio que debe ser parte de la praxis del maestro optimizando su rol orientador y facilitador del desarrollo de aprendizajes.

Las dimensiones que considera la praxis reflexiva son: la labor didáctica que comprende un conjunto de funciones que los docentes realizan en las aulas de clase, reiterándose una y otra vez en sus labores, estas actividades deben ser metódicas, explican creencias, saberes y pensar antes de actuar. La reflexión en

la acción reside en ser vigilantes al ejecutar las funciones en el aula, es decir los profesores reflexionan la ejecución de acciones pedagógicas. La reflexión sobre la acción se basa en analizar la realización de las actividades pedagógicas si son pertinentes o plantear otras estrategias.

Con respecto a la variable 2 gestión del talento humano hacemos referencia a los autores:

Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es un componente principal para el logro de objetivos de las organizaciones. La cantidad de trabajadores no es indicador de poseer talento, se considera talento a la persona que posee actitudes que lo diferencian para ser competitivo, se valore y tenga criterios para superar los problemas cotidianos.

Las personas talentosas son las que demuestran con sus acciones poseer aptitud para superar las dificultades y sumar esfuerzos en la corporación para el logro de los propósitos.

En el talento humano las empresas y organizaciones deben ser productoras de aprendizajes, para potenciar las capacidades en el recurso humano e incrementar el conocimiento, por ello deben activar los talentos de su personal con el fin de lograr excelentes resultados y el crecimiento laboral de cada uno de ellos.

El término de recurso humano considera al personal como una herramienta, muchas veces no considerando sus características, habilidad, actitudes que despliega dentro de la organización; Ahora se está utilizando el término de Gestión del talento humano, para obtener el máximo potencial en la persona generando compromiso.

Las dimensiones de la gestión del talento humano consideran:  
Estructurar en equipo, la planificación de las actividades de fortalecimiento y seguimiento de su labor en la organización.

Desarrollar a las personas, considera la formación continua, estar actualizados en concordancia con los cambios de la sociedad y de las innovaciones tecnológicas, así como a través de la investigación propone soluciones creativas.

Recompensar a las personas, es reconocer la labor y compromiso con la organización, eso ayuda a la motivación y autonomía.

Retención de las personas, considera cuidar y conservar al personal idóneo que contribuye con los objetivos de la organización.

Auditar a las personas, monitorear y evaluar el trabajo del personal identificando la contribución a los objetivos de la organización.

Vallejo (2016) nos dice que la gestión del talento humano persigue desarrollar y comprometer a los colaboradores de la organización, potenciando sus capacidades, atendiendo sus necesidades y escuchándolos permanentemente, asimismo, brindándoles un desarrollo propio y laboral despertando en ellos su motivación y responsabilidad con la empresa.

Considera que se debe reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar y dar seguimiento al personal, también se debe concientizarlos a asumir compromisos y sentirse parte de la organización para lograr objetivos y fines planteados.

La gestión del talento humano se realiza mediante administrativos, donde se considera la dirección del talento humano. Para ello cita a Chiavenato (2009) lo que define como un grupo de políticas y habilidades indispensables para los procesos gerenciales en relación a los trabajadores o recursos humanos.

La administración del talento humano tiene como finalidad colaborar con la eficacia en la organización y considera: prever competitividad a la organización, incorporar personal competente y motivado, acrecentar la satisfacción de los colaboradores, brindar condiciones laborales de calidad en el trabajo, administrar y generar cambios, etc.

Es importante conocer el talento del personal, ya que ellos constituyen un elemento esencial dentro de la organización para lograr los propósitos, son los que se encargan de resolver los inconvenientes que se pueden suscitar.

Revisados los diferentes teóricos sobre el talento humano para el trabajo de investigación se considera para la variable 2 como teórico base a Vallejo, así también las competencias propuestas que serán las dimensiones del presente trabajo. Se considera cuatro aspectos fundamentales en el talento de las personas que evidencian sus competencias:

1. Conocimiento. - Es aprender a aprender de forma permanente.
2. Habilidad. - Se trata de saber hacer. Es la aplicación de los saberes para resolver problemas y situaciones.
3. Juicio. - considera el saber analizar la realidad y el contexto, a través del análisis crítico.
4. Actitud. – Comprende el saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, posibilita conseguir y lograr objetivos, asumiendo retos, realizarse como un ser transformador, dando méritos, alcanzar la perfección y mirar los efectos, es lo que conlleva al individuo a conseguir su autorrealización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El trabajo fue definido como correlacional. El diseño, no experimental, con el fin de detallar variables y analizar la relación que existe entre la variable acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano.

#### **3.2 Variable y operacionalización**

Variable 1 Acompañamiento pedagógico

Definición Conceptual

MINEDU (2020) indica que el acompañamiento pedagógico es la ayuda que brinda el equipo directivo a la labor del docente, partiendo de una autorreflexión de su labor y brindando múltiples estrategias con la finalidad de apoyar a su mejora continua de su desempeño pedagógico.

Definición operacional

Son las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico, medidos por sus indicadores acreditados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1). (Anexo 1)

Variable 2 Gestión del talento humano

Definición Conceptual

Vallejo (2016) nos dice que, con la administración del talento humano buscamos desarrollar las potencialidades del personal y comprometerlos en los objetivos de la organización, conociendo sus necesidades y deseos a fin de apoyarlos en su desarrollo personal para generar motivación en su labor diaria.

Definición operacional

Son las dimensiones de la variable gestión del talento humano, medidos por sus indicadores puntuados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1). (Anexo 1)



### 3.3 Población y muestra

La población y muestra para el trabajo, fue de 40 docentes que laboran en una escuela de San Juan de Miraflores.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica un censo, aplicando a los integrantes de la muestra dos cuestionarios, el primero acompañamiento pedagógico con tres dimensiones, el segundo es gestión del talento humano con cuatro dimensiones.

#### Tabla 1

##### *Ficha técnica del cuestionario Acompañamiento pedagógico*

---

Ficha técnica
Autor: Gloria Maribel Fernández Paucar.
Nombre del Instrumento: Acompañamiento pedagógico
Forma de empleo: Individual
Encuestados: 40 docentes de una Institución Educativa de San Juan de Miraflores
Duración de la encuesta: 1 semana
Objetivo del Instrumento: Medir la opinión de los docentes sobre el acompañamiento pedagógico que reciben.
Utilidad Diagnóstica: opinión sobre el acompañamiento pedagógico y su relación con la gestión del talento humano.
Cantidad de ítem: 26
Puntuación: Escala ordinal
Nunca: 1
Algunas veces: 2
Casi siempre: 3
Siempre: 4
Método de aplicación: Se solicitó autorización a la directora de la escuela para aplicar el cuestionario con 26 ítems empleando el Formulario en Google para aplicarla vía online. Se remite el link por WhatsApp para ser contestado por los profesores.

---

## Tabla 2

### *Ficha técnica del cuestionario Gestión del talento humano*

---

#### Ficha técnica

---

Autor: Gloria Maribel Fernández Paucar.

Nombre del Instrumento: Gestión del talento humano

Forma de empleo: Individual

Encuestados: 40 docentes de una Institución Educativa de San Juan de Miraflores

Duración de la encuesta: 1 semana

Objetivo del Instrumento: Medir la opinión de los docentes sobre la Gestión del talento Humano.

Utilidad Diagnóstica: opinión sobre gestión del talento humano y su relación con el acompañamiento pedagógico.

Cantidad de ítem: 21

Puntuación: Escala ordinal

Nunca: 1

Algunas veces: 2

Casi siempre: 3

Siempre: 4

Método de aplicación: Se solicitó autorización a la directora de la escuela para aplicar el cuestionario con 26 ítems empleando el Formulario en Google para aplicarla vía online. Se remite el link por WhatsApp para ser contestado por los profesores.

---

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

La validez del instrumento se realizó a través del análisis factorial exploratorio (AFE) y Análisis factorial confirmatorio (AFC)

#### **Análisis factorial exploratorio – AFE**

En la investigación se estudiaron las respuestas de 40 unidades muestrales de las variables de “acompañamiento pedagógico” y “gestión del talento humano”, estuvieron conformados por 3 y 4 dimensiones respectivamente.

Para las dos variables se utilizó como método de extracción “Mínimos cuadrados no ponderados”, con rotación “Varimax”, porque las dimensiones de las variables AP y GTH estaban correlacionadas y cargas factoriales mayores a 0,30.

**Tabla 3****Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,741
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	955,577
	gl	325
	Sig.	,000

**Nota:** En la variable Acompañamiento pedagógico, la respuesta alcanzó un buen ajuste  $KMO = 0,741$ ,  $X^2 = 955,577$ ,  $gl = 325$  y  $sig. = ,000$ .

**Tabla 4****Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,808
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	821,608
	gl	210
	Sig.	,000

**Nota:** En la variable Gestión del Talento Humano, la respuesta alcanzó un buen ajuste  $KMO = 0,808$ ,  $X^2 = 821,608$ ,  $gl = 210$  y  $sig. = ,000$ .

Cada cuestionario utilizó una escala de Likert con categorías de; Siempre (4). Casi siempre (3). Algunas veces (2). Nunca (1).

En cada cuestionario se realizó consistencia interna evidenciada por el estadístico alfa de Cronbach que encontró:

Para 26 indicadores de la variable Acompañamiento pedagógico (AP), 96% de confianza.

Para 14 indicadores del constructo factor 1 encontró, 95% de confianza.

Para 9 indicadores del constructo factor 2 encontró, 91% de confianza.

Para 3 indicadores del constructo factor 3 encontró, 77% de confianza.

La consistencia interna de la variable Gestión del talento humano (GT) y sus indicadores, ítems, o variables latentes, se obtuvieron a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Para 21 indicadores de la variable GTH, encontró, 98% de confianza.

Para 12 indicadores del constructo "factor 1" encontró, 96% de confianza.

Para 5 indicadores del constructo "factor 2" encontró, 93% de confianza.

Para 2 indicadores del constructo "factor 3" encontró, 84% de confianza.

Para 2 indicadores del constructo "factor 4" encontró, 84% de confianza.

Del análisis de los indicadores por factor y variables, se deduce que, la confiabilidad de las variables de Acompañamiento pedagógico (AP) y Gestión del talento humano (GTH), fueron "altos", es decir, superiores al 80%. En otros, "excelentes" o superiores a 90%, evidenciando instrumentos confiables

**Tabla 5***AFE de Monitoreo pedagógico***Matriz de factor rotado<sup>a</sup>**

	Factor		
	1	2	3
DR21	,881		
DR20	,863		
DR22	,766		
DR12	,745		
DR23	,735		
DR19	,714		
DR13	,679		
DR16	,674		
DR17	,656		
DR15	,613		
DR18	,602		
DR26	,563		
DR25	,502		
EP11	,336		
EP09		,831	
EP10		,775	
EP07		,699	
EP06		,653	
DR14		,620	
EP08		,576	
PM03		,510	
PM05		,509	
PM01		,364	
PM04			,871
PM02			,679
DR24			,482

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

**Tabla 6***AFE de Gestión del Talento Humano*

**Matriz de factor rotado<sup>a</sup>**

	Factor			
	1	2	3	4
HA07	,823			
HA05	,817			
CO03	,804			
CO02	,786			
C001	,780			
HA10	,685			
HA06	,685			
CO04	,648			
AC21	,618			
HA09	,584			
HA08	,572			
AC16	,468			
JU12		,830		
JU13		,808		
AC18		,784		
AC17		,734		
JU11		,559		
AC19			,850	
AC20			,575	
JU15				,716
JU14				,581

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

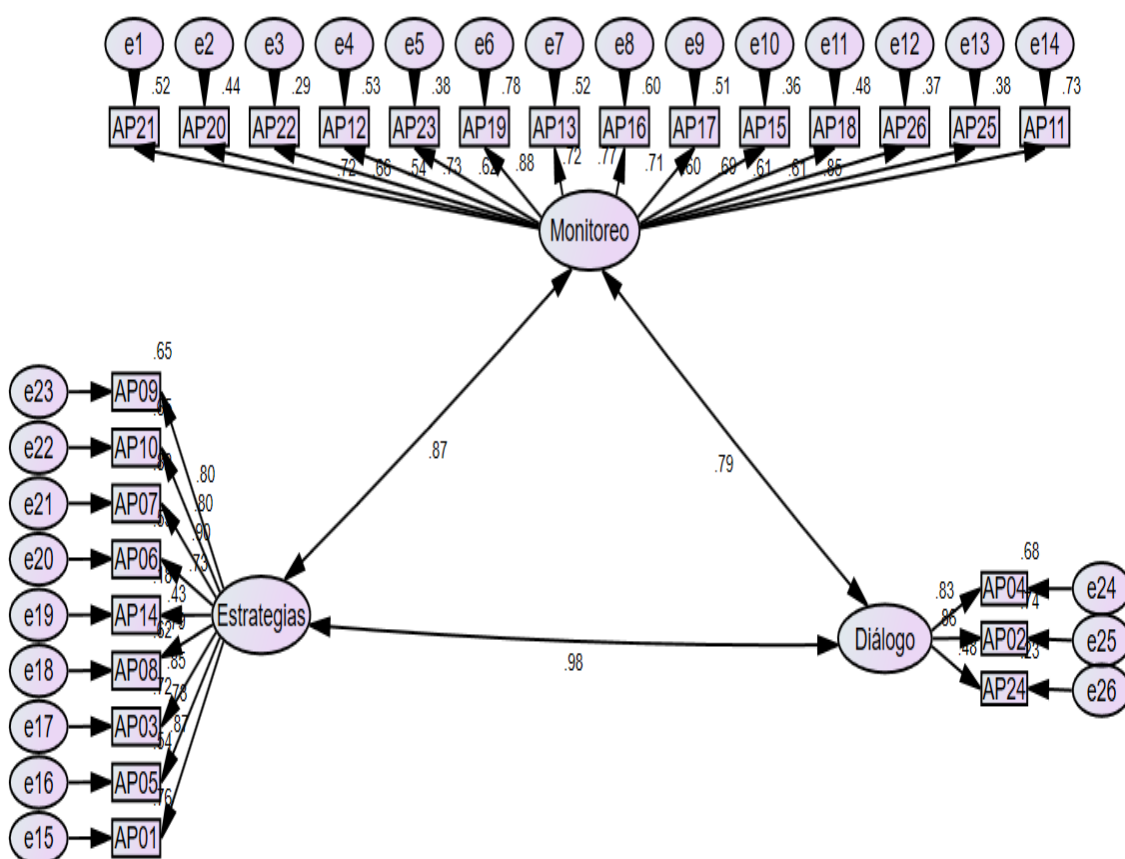
En la Tabla 5 y 6, se evidenció la saturación de los ítems, respecto a los factores, manteniendo las cargas en dimensiones similares, pero, de estructuras diferentes.

## Análisis factorial confirmatorio – AFC

Procedimiento para validar la validez y fiabilidad de cada ítem, como resultados de la estimación se consideraron lo descrito a continuación:

**Figura 1**

*Medida de validez de los constructos de Acompañamiento pedagógico - AP*



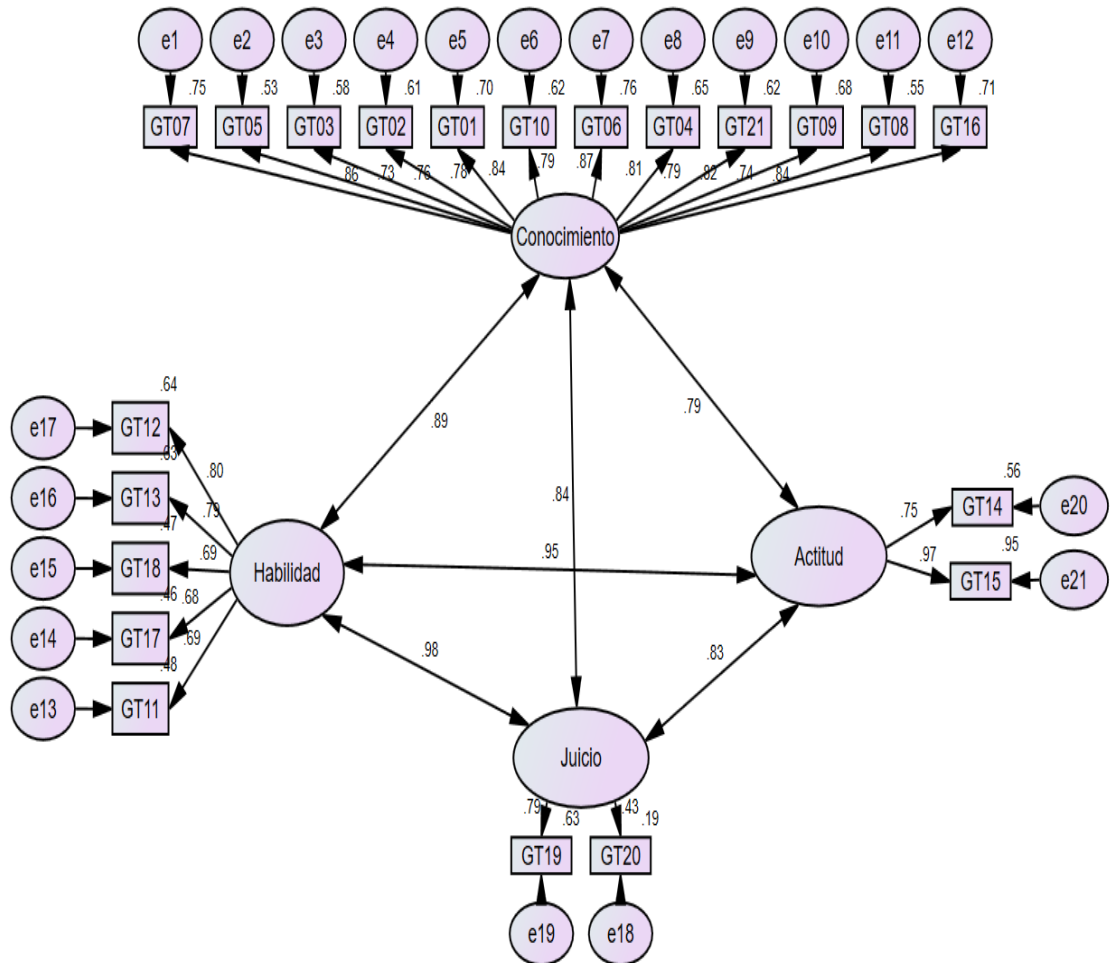
*Nota.* El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas del Acompañamiento pedagógico.

En la Figura 1 se observan los 3 factores de AP. Factor monitoreo, conformada por 14 indicadores o variables observadas, con parámetros como, cargas factoriales y error, con promedio de 0.69 y 0.49 respectivamente. Factor estrategias, 9 indicadores, 0.61 y 0.48. Factor diálogo reflexivo, 7 indicadores, 0.72 y 0.55.

La correlación fue de ítem total encontrando en: factor monitoreo con factor estrategias 0.87, factor diálogo 0.79; factor estrategias con factor monitoreo, 0.87, factor diálogo reflexivo 0.98; factor diálogo reflexivo con factor monitoreo 0.79, factor estrategias, 0.98.

**Figura 2**

*Medida de validez de los constructos de Gestión de talento humano – GTH*



*Nota.* En el gráfico observamos la medida de las variables latentes con sus respectivos indicadores, y variables no observadas de la Gestión del talento humano.

En la Figura 2, observamos los 4 factores de GTH: Factor conocimiento, conformada por 12 indicadores, cargas factoriales y error, con promedio de 0.80 y 0.65 respectivamente; factor habilidad, 5 indicadores, 0.73 y 0.54; factor juicio, 2 indicadores, 0.61 y 0.41; factor actitud, 2 indicadores, 0.86 y 0.76.



La correlación fue de ítem total, encontrando en: factor conocimiento con factor habilidad 0.89, factor juicio 0.84, factor actitud 0.79; factor habilidad con factor conocimiento 0.89, factor juicio 0.98, factor actitud 0.95; factor juicio con factor conocimiento 0.84, factor habilidad 0,98, factor actitud 0.83; factor actitud con factor conocimiento 0.79, factor habilidad 0.95, factor juicio 0.83.

**Tabla 7**

*Medidas de ajuste en las variables Acompañamiento pedagógico y Gestión del talento humano*

Variables	Ajuste absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Acompañamiento pedagógico	.0946	.974	.969	.969	.911	.883
Gestión del talento humano	.0901	.978	.973	.975	.871	.850

*Nota.* Esta tabla evidencia un buen ajuste teórico - empírico de AP y GTH

Finalmente, el resultado de la referida validez fue similitud entre dimensiones (teóricas) y factores (probabilísticos), pero, algunas diferencias entre ítems, evidenciado por coeficientes robustos en sus ajustes absoluto, incremental y parsimonia.

### **3.5 Procedimientos**

Al comenzar esta investigación se realizó un análisis de la realidad; identificando la problemática a abordar; se determinó las variables de estudio, se buscó la definición con teóricos y los antecedentes de trabajos similares. Después se elaboró la matriz de operacionalización de variables y de consistencia; considerando los objetivos, hipótesis, variables y dimensiones.

Asimismo, se elaboró dos cuestionarios, uno para la variable de acompañamiento pedagógico y el otro con relación a la gestión del talento humano. Para la validación del constructo y confiabilidad, se empleó el SPSS 26, se recogió los datos a través del formulario Google; posteriormente al estudio de los resultados conseguidos, se efectuó la discusión, elaboración de conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Método para el análisis de datos**

Realizado el procedimiento de recojo de datos, se analizó y procesó utilizando el software IBM SPSS Statistics v26.0, se aplicó técnicas de estadística descriptiva e inferencial, esta última aplicando la prueba Rho Spearman, corroborando con un modelo estructural y para la interpretación se elaboraron tablas y gráficos.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación, respeta la propiedad intelectual de las consultas efectuadas, la cual fue ratificada por el uso de Turnitin evitando la copia ilegal.

Otro de los elementos que apoya los aspectos éticos está condicionada por la solicitud de permiso para tener autorización de la fuente de obtención de datos que deberán ser autorizadas por las autoridades responsables.

## IV. RESULTADOS

### DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

Variable independiente: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

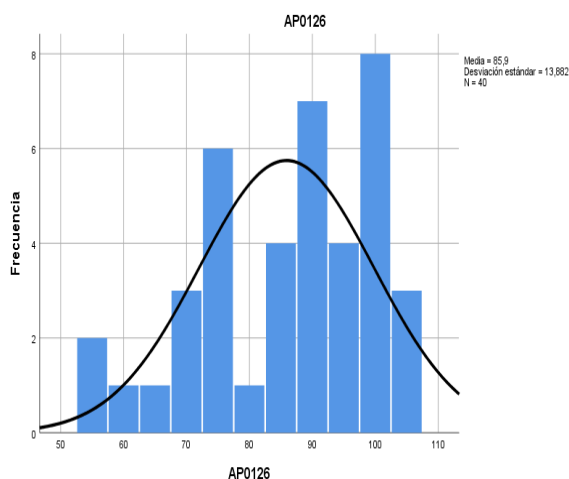
**Tabla 8**

*Estadísticos: Acompañamiento pedagógico y factores*

		Estadísticos			
		AP0126	F01S14	V15AD23	AG24AI26
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		85,90	46,43	29,13	10,35
Mediana		89,00	49,00	30,00	11,00
Moda		73	56	33	12
Desv. Desviación		13,882	8,418	5,239	1,578
Asimetría		-,602	-,688	-1,316	-,657
Error estándar de asimetría		,374	,374	,374	,374
Curtosis		-,648	-,435	3,143	-,775
Error estándar de curtosis		,733	,733	,733	,733
Mínimo		55	25	10	7
Máximo		104	56	36	12
Percentiles	25	73,00	40,50	26,00	9,00
	50	89,00	49,00	30,00	11,00
	75	98,00	54,00	33,00	12,00

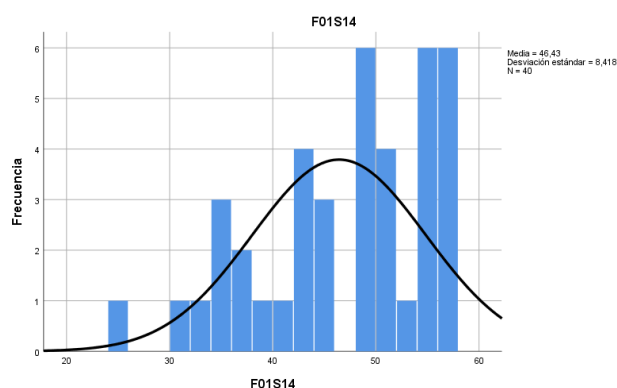
**FIGURA 3**

*Histograma Acompañamiento Pedagógico*



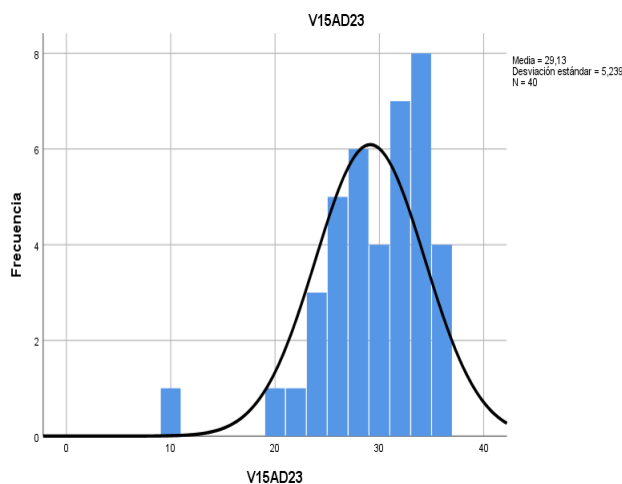
**FIGURA 4**

*Histograma del factor monitoreo pedagógico*



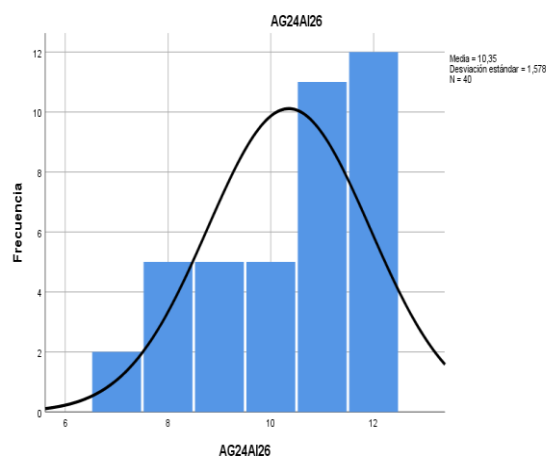
**FIGURA 5**

*Histograma Estrategias de acompañamiento*



**FIGURA 6**

*Histograma Dialogo reflexivo*



La Tabla 8, evidencia que, los datos de la Vi “Acompañamiento pedagógico” se encuentran concentradas en el rango de [72.01 – 99.78], una moda de 91 o 6.6% de la frecuencia, con asimetría positiva o sesgada a la derecha y curtosis negativa o platicúrtica. La figura 3, muestra una distribución no normal; este tipo de distribución, también se presenta en sus factores: monitoreo pedagógico, estrategias de acompañamiento y diálogo reflexivo; el cual se evidencia en las Figuras 4 – 6.

**Variable dependiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

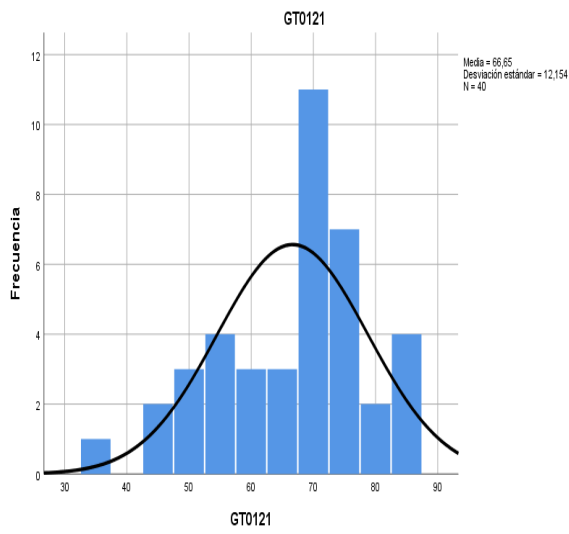
**Tabla 9**

*Estadísticos: Gestión del talento humano y factores*

		<b>Estadísticos</b>			
		GT0121	AN1AY12	BI18BJ19	BMI20BN21
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		66,65	38,08	6,23	6,68
Mediana		69,50	40,00	6,00	7,00
Moda		72	41	6	8
Desv. Desviación		12,154	7,580	1,330	1,228
Asimetría		-,663	-1,068	-,092	-,384
Error estándar de asimetría		,374	,374	,374	,374
Curtosis		-,178	1,310	-,978	-1,150
Error estándar de curtosis		,733	,733	,733	,733
Mínimo		35	14	4	4
Máximo		84	48	8	8
Percentiles	25	57,50	35,00	5,00	6,00
	50	69,50	40,00	6,00	7,00
	75	76,00	44,00	7,75	8,00

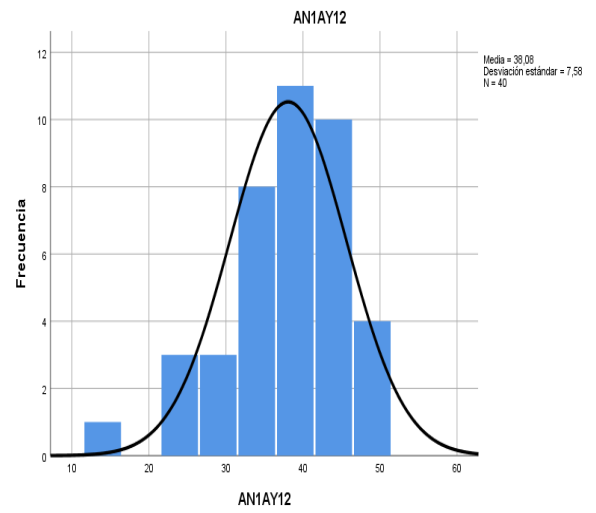
**FIGURA 7**

*Histograma Gestión del talento humano*



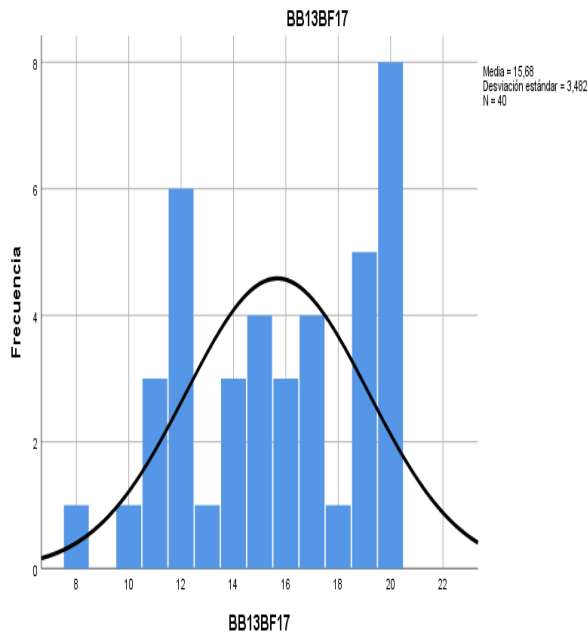
**FIGURA 8**

*Histograma Conocimiento*



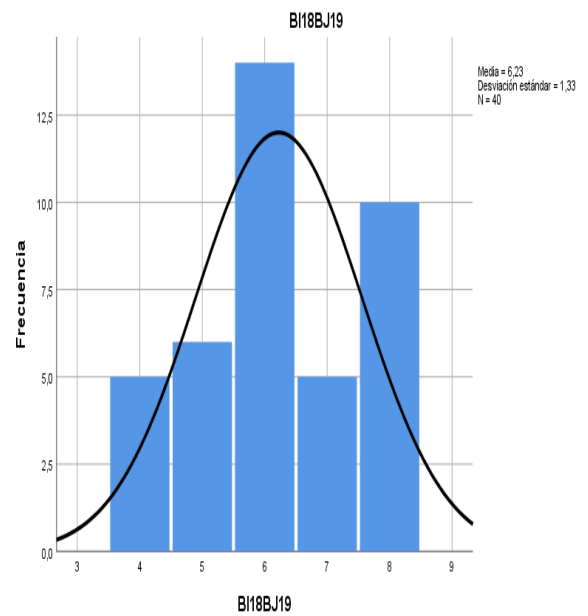
**FIGURA 9**

*Histograma Habilidad*

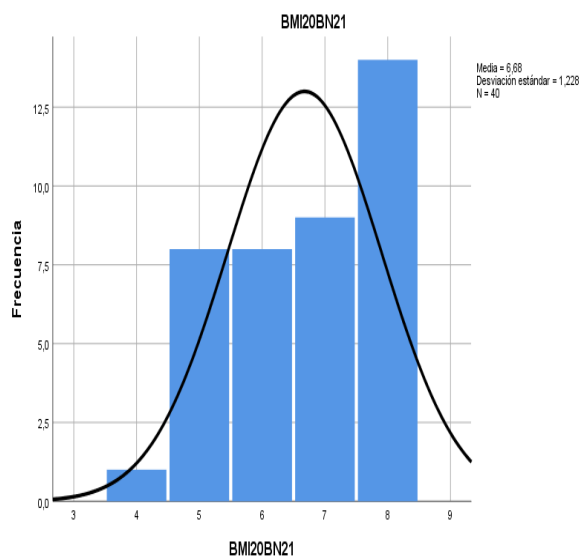


**FIGURA 10**

*Histograma Juicio*



**FIGURA 11**  
*Histograma Actitud*



En la Tabla 9, se evidencia que, los datos de la Vd “Gestión del talento humano” se encuentran concentradas en el rango de [54.49 – 78.80], una moda de 72 u 10% de la frecuencia, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis negativa o platicúrtica. En la figura 7, se observa una distribución no normal; este tipo de distribución, también se muestran en sus factores: conocimiento, habilidad, juicio y actitud, evidenciadas en las Figuras 8 – 11.

## **EVIDENCIA DE LAS HIPÓTESIS**

**Interacción de variables: Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano**

**Tabla 10***Interacción Acompañamiento pedagógico y Gestión del talento humano*

		KGT0121				
		Malo= (21- 36)	Regular= (37- 52)	Bueno= (53- 68)	Muy bueno (69- 84)	Total
KAP0126	Regular (46- 65)	1	2	0	0	3
	Bueno (66- 85)	0	3	10	0	13
	Muy bueno (86- 105)	0	0	1	23	24
Total		1	5	11	23	40

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,995 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	55,851	6	,000
Asociación lineal por lineal	32,992	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .08.

La Tabla 10, muestra la existencia de una asociación directa y positiva entre la variable independiente “acompañamiento pedagógico” con la variable dependiente “gestión del talento humano”; es decir, un buen *acompañamiento pedagógico*, genera la *gestión del talento humano*.



Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 11**

*Interacción Monitoreo pedagógico - Gestión del talento humano*

		KGT0121				
		Malo= (21- 36)	Regular= (37- 52)	Bueno= (53- 68)	Muy bueno 69- 84)	Total
KF01V14	Regular= (9 -12)	0	5	1	0	6
	Bueno= (13- 16)	1	0	8	2	11
	Muy bueno= (17- 20)	0	0	2	21	23
Total		1	5	11	23	40

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,344 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	46,323	6	,000
Asociación lineal por lineal	25,791	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15

La Tabla 11, muestra una asociación directa y positiva entre el factor “monitoreo de la práctica pedagógica” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión del talento humano”, es decir, un buen monitoreo de la práctica pedagógica, genera la *gestión del talento humano*.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 12**

*Interacción Estrategias de AP - Gestión del talento humano*

		KGT0121				
		Malo= (21-36)	Regular= (37-52)	Bueno= (53-68)	Muy bueno (69- 84)	Total
KV15AD23	Malo= (6- 10)	1	0	0	0	1
	Regular= (11- 15)	0	2	0	0	2
	Bueno= (16- 20)	0	3	9	3	15
	Muy bueno= (21-25)	0	0	2	20	22
Total		1	5	11	23	40

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,762 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	40,117	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,057	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 13 casillas (81.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

La Tabla 12, muestra la existencia de una asociación directa y positiva entre el factor “estrategias de acompañamiento pedagógico” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión del talento humano”; es decir, el desarrollo de estrategias de acompañamiento pedagógico, genera la *gestión del talento humano*.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 13**

*Interacción Diálogo reflexivo - Gestión del talento humano*

		KGT0121				
		Malo= (21- 36)	Regular= (37- 52)	Bueno= (53- 68)	Muy bueno 69- 84)	Total
KAG24AI26	Regular= (27- 28)	0	4	6	2	12
	Bueno= (39- 50)	1	1	5	21	28
Total		1	5	11	23	40

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14, 508 <sup>a</sup>	3	,002
Razón de verosimilitud	15,117	3	,002
Asociación lineal por lineal	8,386	1	,004
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (62.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .30.

La Tabla 13, muestra una asociación directa y positiva entre el factor “diálogo reflexivo” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión del talento humano”; es decir, un buen diálogo reflexivo, genera la gestión del talento humano.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.002 en significación asintótica bilateral.

## Correlaciones: AP ↔ GT. FACTORES DE AP → GT

**Tabla 14**

*Correlaciones Acompañamiento pedagógico – Gestión del talento humano y Factores*

Variables	Acompañamiento pedagógico	Planificación y monitoreo	Estrategias de AP	Diálogo reflexivo
Gestión del talento humano	.0845	.832	.763	.649
Significación	.0000	.0000	.0000	.0000

*Nota.* Esta tabla evidencia una buena correlación entre AP y GT, así mismo, entre factores de AP con la GT.

La Tabla 14, muestra una buena correlación alta entre factores de la variable independiente Acompañamiento pedagógico con la variable dependiente Gestión del talento humano.

**Tabla 15**

*Correlaciones Acompañamiento pedagógico – Gestión del talento humano*

### Correlaciones

			AP0126	GT0121
Rho de Spearman	AP0126	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GT0121	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 15, muestra una correlación alta entre las variables Acompañamiento pedagógico con Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,85 % estadísticamente significativo y se concluye que: Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores.

**Tabla 16**

*Correlaciones Monitoreo de la práctica pedagógica – Gestión del talento humano*

**Correlaciones**

			F01S14	GT0121
Rho de Spearman	F01S14	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GT0121	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 16, muestra una correlación alta entre el factor monitoreo de la práctica pedagógica con la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,83 % estadísticamente significativo y se concluye que: Existe relación significativa entre el monitoreo pedagógico y la gestión de talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores.

**Tabla 17***Correlaciones Estrategias de AP – Gestión del talento humano***Correlaciones**

			V15AD23	GT0121
Rho de Spearman	V15AD23	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GT0121	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 17, muestra una correlación alta entre el factor estrategias de acompañamiento pedagógico con la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,76 % estadísticamente significativo y se concluye que: Existe relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores.

**Tabla 18***Correlaciones Diálogo reflexivo – Gestión del talento humano*

			AG24AI26	GT0121
Rho de Spearman	AG24AI26	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GT0121	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 18, muestra una correlación moderada entre el factor diálogo reflexivo con la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,65 % estadísticamente significativo y se concluye que: Existe relación significativa entre el diálogo reflexivo y la gestión de talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores.

## V. DISCUSIÓN

Para determinar la correspondencia entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano, la investigación consideró un estudio de tipo básico y de nivel correlacional, aplicando dos instrumentos a una población total de 40 profesores de una escuela del distrito de San Juan de Miraflores. Para validar la fiabilidad de los cuestionarios empleados, se hizo el análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio, obteniéndose para el primero, valores de KMO = 0,741,  $X^2 = 821,608$ ,  $gl = 210$  y  $Sig = 0,000$ ; y para el segundo, valores KMO = 0,0808,  $X^2 = 821,608$ ,  $gl = 210$  y  $Sig = 0,000$  lo cual indica dentro de los parámetros de la técnica empleada muy alta confiabilidad. Se usó la prueba Rho de Spearman, arrojando una correspondencia alta del 84%, demostrando que hay una correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano. Al considerar la gestión del talento humano como estrategia para potenciar y fortalecer el talento de las personas, se comprueba que los docentes consideran importante recibir el acompañamiento pedagógico para este fin.

A partir de la hipótesis específica 1, se concluye que, el monitoreo de la práctica pedagógica tiene correlación significativa con la gestión del talento humano. La prueba de rho Spearman arrojó 83%, estadísticamente es significativo con respecto a la existencia de una correlación alta. Los docentes consideran que el monitoreo a su praxis pedagógica es significativo, porque les permite ser acompañados en su labor pedagógica.

En la hipótesis específica 2, se confirma que las estrategias de acompañamiento pedagógico tienen una correlación significativa con la gestión del talento humano. La prueba Rho de Spearman de 0,76 %, estadísticamente significativo, revela que los docentes consideran importante recibir estrategias de fortalecimiento para enriquecer su práctica pedagógica y desarrollar competencias en sus educandos, por ende, refuerza la gestión del talento humano.

En la hipótesis 3, se concluye que existe una correlación moderada entre el factor del diálogo reflexivo y la gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,65 % estadísticamente significativo, evidenciando el propósito



del mismo, donde el docente reflexiona y valora su actuar pedagógico, encaminándose a la transformación y perfeccionamiento de su práctica pedagógica poniendo en juego sus talentos.

Finalmente, con base a los resultados estadísticos, la hipótesis general nos permiten afirmar que hay correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021; de acuerdo a las conclusiones, se evidencia una correlación alta entre las variables de Acompañamiento pedagógico y la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman donde el resultado fue 0,845 % estadísticamente significativo.

Con respecto al primer antecedente internacional de Arias, M. 2019 cuya finalidad fue implementar la estrategia de acompañamiento pedagógico para mejorar la praxis de los profesores desde una gestión directiva y pensada en el desarrollo de cada uno de los estudiantes, empleo una investigación mixta, concluye precisando la importancia de la planificación de estrategias y actuaciones que beneficien el trabajo colaborativo, el diálogo pedagógico y la reflexión entre profesionales para enriquecer las prácticas enfocado en el logro de aprendizajes. Nuestro trabajo concuerda con este porque toma como variable el acompañamiento pedagógico, difiere porque el autor realiza un proyecto de acompañamiento pedagógico a partir de 4 competencias docentes que se transforman a su vez cambia en categorías de mejora.

Borsic, Z (2017) en su tesis cuyo propósito fue distinguir la correlación de la gestión del talento humano, inteligencia emocional y desempeño laboral de los maestros de educación superior, concluyendo que hay una concordancia lineal efectiva entre la gestión del talento humano y la inteligencia emocional de los maestros, asimismo, una correlación positiva entre la eficacia en la gestión del talento humano y el ejercicio laboral, también se determinaron diferencias de los grupos de los aspectos descritos respecto a factores demográficos como: sexo, edad, nivel de educación formal y años de experiencia en docencia. Nuestro trabajo coincide con este por que se validó y aplicó la prueba no paramétrica del coeficiente

de asociación de Spearman, siendo los resultados ( $r_s = .152$ ,  $p = .030 < .05$ ) reflejan la existencia de asociación lineal positiva y baja, entre el desempeño laboral de los maestros y la gestión del talento humano. Y difiere porque se empleó a educadores de una institución superior con criterios de selección.

Levio, E (2018) su trabajo tuvo como propósito perfeccionar la praxis pedagógica del profesor a través del acompañamiento pedagógico con el objetivo de implementar innovaciones pedagógicas, beneficiar el aprendizaje y desarrollo de los educandos. La estrategia usada logró mejorar los diseños de aula, implementar innovaciones pedagógicas, enriquecer los métodos de evaluación del aprendizaje, fortalecieron el trabajo colaborativo y se reflexión sobre el logro de aprendizajes de sus estudiantes. Esta investigación difiere de la nuestra porque es una investigación descriptiva enmarcándose en un estudio de casos, los instrumentos se aplicaron a docentes de una institución particular, el autor implementa un plan de acompañamiento pedagógico, emplea el mismo cuestionario de autoevaluación del diagnóstico con el fin de poder mirar las diferencias en las percepciones de los profesores al empezar del estudio y al culminar el mismo.

Hernández, M (2015) en su trabajo realizó un estudio sobre elementos que incurre en la función del personal agregado a la dirección de mantenimiento de la universidad central de Venezuela se implementó una investigación de campo, no experimental, por ello elaboró un proyecto con actividades de fortalecimiento vivenciales, informativos y proyectos con modelos de evaluación para ellos colaboradores, concluyó que existe escasez de habilidades gerenciales de la organización para dirigir y animar a su personal, por ello se implementa el proyecto. Nuestro trabajo se diferencia con este trabajo porque él realizó un estudio de campo con el objetivo de indagar, describir, interpretar y dar respuesta a la dificultad identificada en el entorno donde realiza su investigación, la muestra de la población fue con docentes de educación inicial.

Con respecto al primer antecedente nacional de Orellana 2018 donde la intención fue identificar la concordancia entre el acompañamiento pedagógico y el talento humano, los resultados del análisis inferencial ( $Rho = 0,687$  y  $p = 0,05$ ) concluyen afirmando que existe una correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano. Nuestro trabajo coincide con este estudio por que los resultados del análisis inferencial ( $Rho = 0.85$  y  $sig = 0.000$ ) concluyendo también que hay correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano y se diferencia porque Orellana para medir el acompañamiento pedagógico toma como referencia las dimensiones propuestas por MINEDU del año 2015 y nuestra investigación toma como referencia las dimensiones propuestas por MINEDU 2020, además Orellana realiza su investigación en docentes de secundaria y la presente investigación se realizó en docentes de primaria..

En el segundo antecedente nacional de Ramos, M., 2018, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre la supervisión educativa y el talento humano; los resultados del análisis inferencial ( $Rho = 0,884$  y  $p = 0,000$ ) validaron la hipótesis general y concluyeron que se evidencia una correspondencia significativa entre la inspección educativa y la gestión del talento humano. Nuestro trabajo coincide con esta investigación por que los resultados del análisis inferencial ( $Rho = 0.85$  y  $sig = 0.000$ ) validan la hipótesis general, confirmando que hay una correspondencia relevante entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano; sin embargo, se diferencia, porque Ramos para medir la supervisión educativa toma como referencia las dimensiones propuestas por Sobero, 2012; pero nuestra investigación, toma como referencia las dimensiones propuestas por MINEDU 2020; además Ramos realiza su investigación en docentes de secundaria, mientras que la nuestra se realizó con docentes de primaria.

Con respecto al tercer antecedente nacional de Bravo, C. 2017, cuyo objetivo fue demostrar la influencia del monitoreo y supervisión del grupo directivo en la gestión del talento humano de las escuelas públicas, sus resultados para la influencia del monitoreo al equipo directivo fueron de 0.839 %, supervisión al director de 0.825% y gestión de talento humano de 0.874 %; concluyó que hay

una correlación relevante entre las variables monitoreo y supervisión al director y la gestión del talento humano; en consecuencia, existe un nivel de vinculación que debe enriquecerse y sostenerse para las escuelas públicas. Nuestro trabajo coincide con esta investigación, porque se evidencia una correlación alta entre las variables de Acompañamiento pedagógico y la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman de 0,85 % estadísticamente significativo, concluyendo que existe una concordancia relevante entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en una escuela de San Juan de Miraflores. Difiere de Bravo, porque él realiza su investigación en directivos y el nuestro se realizó con docentes.

Finalmente, el cuarto antecedente nacional de Castañeda, W., 2019, estableció primero la correlación existente entre el acompañamiento pedagógico y ejercicio docente; resultando una correlación auténtica, considerable ( $r=,780$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=,000$ ) entre la apreciación del acompañamiento pedagógico y el ejercicio docente; segundo, las visitas de acompañamiento guardan correlación efectiva considerable ( $Rho = ,778$ ) y relevante con el ejercicio docente; tercero, los micro talleres poseen correlación óptima considerable ( $Rho = ,775$ ) y destacado con el ejercicio docente, y el cuarto, los talleres de actualización tienen correlación óptima considerable ( $Rho = ,754$ ) y relevante con el ejercicio docente. Nuestro trabajo coincide con esta investigación porque el autor en mención, considera como dimensiones las visitas de acompañamiento y las estrategias pedagógicas (micro talleres y talleres); además, realizó su estudio con docentes de primaria; sin embargo, diferimos del mismo, porque él considera al desempeño docente como segunda variable, mientras que nosotros la gestión del talento humano.

En nuestro trabajo encontramos logros y desafíos en la metodología, uno de los destacados logros es el recojo de datos usando el formulario de Google compartido mediante el WhatsApp, permitiendo a los encuestados acceder al instrumento. Además, debemos considerar que realizó la validez del instrumento por contenido, a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

Por otro lado, hubo algunos desafíos en la metodología de sistematización de los datos, por la correlación de las unidades muestrales por ítem; determinándose en el análisis factorial exploratorio, que a menor número de encuestados complica la alineación de los factores por variable con el número de ítem.

La importancia del trabajo en el ámbito social donde se desarrolló, radica en la contribución de la promoción del liderazgo pedagógico de los directivos y la mejora continua de la praxis pedagógica de los maestros, que repercuten en el logro de los aprendizajes de los educandos, potenciando sus fortalezas mediante la gestión de sus talentos. Asimismo, será un antecedente más para que otros investigadores puedan ahondar y corroborar los resultados del trabajo elaborado.

## VI. CONCLUSIONES

De la interpretación de los resultados sobre la correlación significativa del acompañamiento pedagógico con la gestión del talento humano, se determina lo siguiente:

**Primera:** Hay correlación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021; ya que los resultados evidencian una correlación alta entre las variables Acompañamiento pedagógico y la Gestión del talento humano, determinadas por el Rho de Spearman el resultado fue 0,845% estadísticamente significativo.

**Segunda:** Hay una correlación relevante entre el monitoreo pedagógico y la gestión de talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021; porque los resultados del Rho de Spearman de 0,832% estadísticamente significativo, demostraron una correlación alta.

**Tercera:** Se confirma que las estrategias de acompañamiento pedagógico tienen una correlación relevante con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021; resultando en la prueba de Coeficiente de correlación de Spearman un 0.604%, estadísticamente significativo.

**Cuarta:** Se evidencia una relación moderada entre el factor diálogo reflexivo y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021, determinada por los resultados de la prueba del Rho de Spearman de 0,65 %, estadísticamente significativo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda seguir usando el instrumento para poder corroborar su validez y confiabilidad, de la misma manera, acrecentar las unidades muestrales para tener resultados más representativos.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos implementar un proyecto de la gestión del talento humano en la institución educativa con el fin garantizar el fortalecimiento de sus maestros desde la potencialidad de sus talentos.

**Tercera:** Los directivos deben realizar el acompañamiento pedagógico a los maestros de manera pertinente y permanente para poder fortalecer la práctica pedagógica.

**Cuarta:** Las estrategias de acompañamiento pedagógico que el directivo implementa en la escuela debe ser atendiendo las necesidades formativas de sus maestros, para ello debe de monitorear permanentemente.

**Quinta:** El diálogo reflexivo al maestro debe enfocarse en la deconstrucción y construcción de la práctica pedagógica y generar el compromiso de perfeccionamiento y redirigir la misma.

**Sexta:** Seguir investigando el tema de la gestión del talento humano en las escuelas con el propósito de ayudar a los directivos a empaparse en este tema y poderlo aplicar en beneficio de su personal docente y mejorar su práctica pedagógica.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007) "Desarrollo del talento humano basado en competencias". Primera edición, Editorial Granica S. A. Argentina.
- Arias, M. (2019) Mejora de las prácticas pedagógicas del profesorado a través de la estrategia de acompañamiento pedagógico. Chile. Temuco.
- 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.
- Barber, M. & Mourshed, M. (2008). ¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos? Santiago de Chile, Chile: PREAL. Recuperado de [www.oei.es/pdfs/documento\\_preal41.pdf](http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf)
- Bazán, D; González, L. (2007). Autonomía profesional y reflexión del docente: una resignificación desde la mirada crítica. Revista de Estudios y Experiencias en Educación (11). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2431/243117032004.pdf>
- Bernal C. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, Economía.
- Bravo C. (2017) Monitoreo y supervisión al equipo directivo y su efecto en la gestión del talento humano de las I.E. públicas
- Cabrera (2014), "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014".
- Carbajal M. (2018) Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en una institución educativa, Huánuco- 2018.
- Castañeda W. (2019) Acompañamiento pedagógico y desempeño docente.
- Ccaihuari, C. (2017) Supervisión pedagógica y gestión del talento humano en instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Comas - Ugel 04, Año 2016.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Domingo, A. y Gómez M.V. (2014). La práctica Reflexiva. Bases, modelo e



- instrumentos. Madrid. Narcea.
- Domingo Segovia, J. (2010). Comprender y Redireccionar las Prácticas de Asesoría. Revista Iberoamericana de Educación. N. 54.
- Escudero J. (2009). Comunidades Docentes de Aprendizaje, Formación del Profesorado y mejora de la educación. Universidad de Murcia. Dialnet.
- Fuentes, L. (2008). El acompañamiento pedagógico constructivista. Propuesta de Gestión Educativa de Calidad para Telesecundaria. México: SEP. Educación Telesecundaria
- 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”
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación científica (6a edición). México: Mc Graw Hill.
- Huamaní, (2016) Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada-Comas- Lima”
- Jericò, P (2008) La nueva gestión del talento humano Madrid. Printice Hall. Pearson Educación.
- Levio, E. (2018) Acompañamiento pedagógico para la mejora de las prácticas del profesorado. Chile. Temuco.
- Martínez (2013). Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. México.
- Malpica, F (2013). Ocho ideas clave. Calidad de la práctica educativa. Editorial GRAO. Barcelona.
- Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen desempeño directivo.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación. (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico.

- Ministerio de Educación. (2017). Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia.
- Ministerio de Educación. (2020). Resolución ministerial N° 273 “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica”.
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Orellana, R. (2018). Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018.
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires, Argentina: Aique.
- Ramos, M (2018) *Supervisión Educativa y su Relación con la Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la UGEL Ventanilla*, 2016.
- Restrepo, B.; Puerta de Duque M. y otros (2011). *Investigación Acción Pedagógica*. Medellín - Colombia. Corporación Educación Solidaria. Grupo de Investigación en Educación.
- Robinson, V. M., J.; Lloyd, C. A. & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Scheerens, J. (1992). *Effective schooling: Research, theory and practice*. London, UK: Cassell.
- Sergiovanni, T. (1995). *The Principalship: A reflective practice perspective (3rd ed.)*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Sovero, F. (2012). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Lima: San Marcos.

Tantaleán, L. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. DIM. Revista científica de opinión y divulgación. Año 11 - Nº 33 - marzo 2016 Lima-Perú. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim\\_a2016m3n33/dim\\_a2016m3n33a7](https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7)

UNICEF (2004). ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza. Santiago de Chile, Chile: UNICEF. Recuperado de [http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas\\_efectivas/escuela%20efectivas.pdf](http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf)

Vicente, P. (1995): La formación del profesorado como práctica reflexiva en: Un ciclo de enseñanza reflexiva. Luís Miguel Villar. Bilbao. Mensajero.

Vallejo L. (2016). Gestión del talento humano. Ecuador.

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico	MINEDU (2020) señala que el acompañamiento pedagógico es la ayuda que brinda el equipo directivo a la labor del docente, partiendo de una autorreflexión de su labor y brindando múltiples estrategias con la finalidad de apoyar a su mejora continua de su desempeño pedagógico	Serán definidas por efectos de las dimensiones importantes: monitoreo de la práctica pedagógica, estrategias de acompañamiento y diálogo reflexivo	Monitoreo de la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Instrumentos de monitoreo</li> </ul>	Ordinal Siempre  Casi siempre  Algunas veces  Nunca
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interaprendizaje</li> <li>Comunidades de aprendizaje</li> <li>Talleres</li> </ul>	
			Diálogo reflexivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo de apertura</li> <li>Diálogo de reflexión</li> <li>Diálogo de compromisos de mejora</li> </ul>	
Gestión del talento humano	Vallejo (2016) indica que con la gestión del talento humano buscamos desarrollar las potencialidades del personal y comprometerlos en los objetivos de la organización, conociendo sus necesidades y deseos a fin de apoyarlos en su desarrollo personal para generar motivación en su labor diaria.	Considera cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual  Conocimiento, habilidad, juicio y actitud.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>El aprender a aprender de forma continua.</li> <li>El saber.</li> </ul>	Ordinal Siempre  Casi siempre  Algunas veces  Nunca
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar los conocimientos en diferentes situaciones.</li> <li>Crear e innovar.</li> </ul>	
			Juicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar situaciones y el contexto de forma pertinente y crítica.</li> <li>Juzgar los sucesos.</li> <li>Definir prioridades.</li> </ul>	
			Actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actitud positiva y emprendedora.</li> <li>Actuar como agente de cambio.</li> <li>Autorrealización.</li> </ul>	

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES													
			Var iabl e 1	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	VARIABLE 1: Acompañamiento pedagógico										
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel es o rang os						
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?  <b>PROBLEMA S ESPECÍFIC OS:</b> PE1: ¿De qué manera el monitoreo de la práctica pedagógica se relaciona con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?  PE2: ¿De qué manera las estrategias de acompañamiento pedagógico se relacionan con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?  PE3 ¿De qué manera el diálogo	<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b> Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.  <b>OBJETIVOS ESPECÍFIC OS:</b> OE1: Determinar la relación del monitoreo de la práctica pedagógica con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021  OE2: Determinar la relación de las estrategias de acompañamiento pedagógico con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.  OE3: Determinar la relación del diálogo reflexivo con la gestión del	<b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b> Existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.  <b>HIPÓTESIS ESPECÍFIC OS</b> HE1 El monitoreo de la práctica pedagógica tiene una relación significativa con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.  HE2: Las estrategias de acompañamiento pedagógico tiene una relación significativa con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.  HE3: El diálogo reflexivo tiene una relación	Acompañamiento Pedagógico	MINEDU (2020) señala que el acompañamiento pedagógico es la ayuda que brinda el equipo directivo a la labor del docente, partiendo de una autorreflexión de su labor y brindando múltiples estrategias con la finalidad de apoyar a su mejora continua de su desempeño pedagógico.	Serán definidas por efectos de las dimensiones importantes: monitoreo de la práctica pedagógica, estrategias de acompañamiento pedagógico y diálogo reflexivo.	Monitoreo de la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de Instrumentos de monitoreo</li> </ul>	1-14	4= siempre 3= Casi siempre 2= Algunas veces 1= Nunca	Muy bueno  Bueno  Regular  Malo						
						Estrategias de acompañamiento pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interaprendizaje</li> <li>Comunidades de aprendizaje</li> <li>Talleres</li> </ul>	15-23								
						Diálogo reflexivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura</li> <li>Reflexión</li> <li>Compromisos de mejora</li> </ul>	24-26								
			Gestión del talento humano	Vallejo (2016) indica que con la gestión del talento humano buscamos desarrollar las potencialidades del personal y comprometerlos en los objetivos de la organización, conociendo sus necesidades y deseos a fin de apoyarlos en su desarrollo personal para generar motivación en su labor diaria.	Se considera aspectos primordiales: Conocimiento, habilidad, juicio y actitud.	VARIABLE 2: Gestión del talento humano										
						Var iabl e	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel es o rang os			
														Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>El aprender a aprender de forma continua.</li> <li>El saber.</li> </ul>	1-12
														Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar los conocimientos en diferentes situaciones.</li> <li>Crear e innovar</li> </ul>	13-17
														Juicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar situaciones y el contexto de forma pertinente y crítica.</li> <li>Juzgar los sucesos.</li> <li>Definir prioridades</li> </ul>	18-19
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actitud positiva y emprendedora.</li> <li>Actuar como agente de cambio.</li> <li>Autorrealización.</li> </ul>	20-21														

reflexivo se relaciona con la gestión del talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021?	talento humano en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021.	significativa con la gestión del talento humano en una institución educativo de San Juan de Miraflores, 2021.								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

### ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado (a) colega, este cuestionario tienen como propósito recoger información sobre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano esta información es anónima y confidencial por lo cual solicito su colaboración respondiendo con veracidad cada enunciado y marca con una "X" la respuesta.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES			
		1	2	3	4
<b>1. MONITOREO DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>					
01	Se realiza un intercambio de ideas y significados pedagógicos.				
02	Se recogen sus dudas y preocupaciones.				
03	En el diálogo reflexivo se clarifica el quehacer pedagógico mediante un sustento teórico.				
04	El directivo al realizar el diálogo reflexivo comienza preguntándole cómo se siente.				
05	Se reflexiona en la elaboración y uso de recursos y materiales complementarios.				
06	Se felicita sus aciertos durante el diálogo reflexivo				
07	En el acompañamiento pedagógico se considera los problemas que le afectan como docente.				
08	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en un clima motivador.				
09	Durante el diálogo reflexivo se realiza la deconstrucción de su práctica para la reconstrucción y mejora de la misma.				
10	Se le motiva para que innove nuevas prácticas pedagógicas.				
11	Las preguntas planteadas por el directivo le ayudan a reflexionar sobre su práctica pedagógica.				
12	Se promueve para que asuma compromisos de mejora.				
13	Se reflexiona sobre el establecimiento de la brecha de aprendizaje del estudiante (lo que necesita saber).				
14	El equipo directivo realiza el monitoreo y acompañamiento individual a los docentes				
<b>2. ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO</b>					
15	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en los talleres promovidos por otras instancias e instituciones				

16	El equipo directivo promueve las reuniones de trabajo colaborativo entre docentes.				
17	El equipo directivo profundiza en las reuniones de interaprendizaje estrategias pedagógicas trabajadas en los talleres de actualización docente.				
18	El equipo directivo realiza reuniones de interaprendizaje con el intercambio de experiencias entre docentes.				
19	Se le motiva para que perfeccione sus estrategias didácticas.				
20	El equipo directivo ejecuta talleres pedagógicos en la institución educativa.				
21	El equipo directivo reflexiona sobre la importancia de la identificación de lo que sabe y lo que necesita saber para el planteamiento de preguntas de retroalimentación.				
22	El equipo directivo socializa los resultados del monitoreo a los docentes para analizar y reflexionar sobre la práctica pedagógica.				
23	El equipo directivo y docentes establecen la planificación para el acompañamiento pedagógico.				
	<b>3. DIÁLOGO REFLEXIVO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
24	El equipo directivo realiza seguimiento y monitoreo en el marco normativo de la educación peruana.				
25	El equipo directivo socializa los instrumentos del monitoreo.				
26	Se clarifica sobre la identificación de los desempeños que demuestra el estudiante en la evidencia (lo que sabe).				



## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicaciones:

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

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES			
		1	2	3	4
	<b>CONOCIMIENTO</b>				
01	El equipo directivo promueve el intercambio de estrategias pedagógicas.				
02	El equipo directivo promueve acciones para el diagnóstico del quehacer pedagógico.				
03	El equipo directivo se preocupa por ampliar sus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumple dentro de la I.E.				
04	El equipo directivo complementa con sustento teórico su práctica pedagógica.				
05	El equipo directivo fortalece sus conocimientos pedagógicos.				
06	El equipo directivo promueve la investigación para mejorar la práctica pedagógica.				
07	El equipo directivo promueve la reflexión sobre la planificación curricular.				
08	El equipo directivo incentiva que comparta sus experiencias con los demás colegas.				
09	El equipo directivo valora los resultados de la práctica pedagógica.				
10	El equipo directivo genera situaciones para una comunicación efectiva.				
11	El equipo directivo promueve el trabajo en equipo.				
12	El equipo directivo identifica las potencialidades de los docentes.				
	<b>HABILIDAD</b>	1	2	3	4
13	Dentro de la I.E se toman decisiones informadas y fundamentadas.				
14	En la IE se juzga analíticamente los hechos que ocurren.				
15	En la IE se promueve la actitud de cambio frente a los desafíos que se presenta.				
16	En la IE se promueve la actitud para adaptarse frente a situaciones emergentes.				
17	En la IE se definen prioridades para la atención pedagógica.				
	<b>JUICIO</b>	1	2	3	4

18	En la IE se adecuan con facilidad a los cambios que ocurren dentro de la labor docente.				
19	Se asumen riesgos para lograr mejores resultados con respecto a la labor pedagógica.				
	<b>ACTITUD</b>	1	2	3	4
20	Está de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la I.E.				
21	El equipo directivo evalúa las situaciones antes de actuar.				

¡Muchas gracias por su colaboración!

**ANEXO 4:** Correlación de Spearman de Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano

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).

*Nota.* Orellana (2018)

**ANEXO 5:** Correlación de Spearman de supervisión educativa y gestión del talento humano

Tabla 27

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Supervisión educativa y gestión del talento humano según docentes encuestados.*

			Supervisión educativa	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Supervisión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* Ramos (2018)

**ANEXO 6:** Resultados de regresión logística multinomial de los modelos para el monitoreo y supervisión educativa en la gestión del talento humano.

Tabla 12.

*Información de ajuste de los modelos para monitoreo y supervisión en la gestión del talento humano de las I. E. públicas de San Luis – Lima, 2016.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	68,640			
Final	12,064	56,576	8	,000

*Nota.* Bravo (2017)

**ANEXO 7:** Correlación de Spearman de supervisión educativa y gestión del talento humano.

Tabla 15

*Grado de correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente*

			Acompañamiento pedagógico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,780*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,780*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

*Nota.* Castañeda (2019)