



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y**

**GOBERNABILIDAD**

Modelo de gestión de talento humano para el acompañamiento pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Mg: Elmer Bazán Vásquez (ORCID: 0000-0001-7527-8603)

**ASESOR:**

Dr.: Cristian Abraham Dios Castillo (ORCID: 0000-0001-7059 - 0948)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**Chiclayo - Perú**

**2020**

### **Dedicatoria**

Quisiera agradecer al Divino creador por darme la fortaleza espiritual y guiarme en los instantes complicados y de dilema, a mi familia nuclear por el afecto, ternura, fidelidad, y amor inseparable que me motivaron con coraje insaciable para poder cumplir un peldaño más de existencia y a mi familia funcional, amigos, por el aliento continuo para alcanzar este gran anhelo personal que será colosal.

Elmer.

## **Agradecimiento**

De manera extraordinaria, al ser Amado por permitirme que siga existiendo, en el geosistema porque, a través de él logramos lo más preciado como formaciones e ilusiones a nivel individual, familiar y competitivo con la intención de alcanzar metas primordiales para ser cada vez mejores personas.

El autor.

Página del jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: Bazán Vásquez, Elmer.

Para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA POLIDOCENTES, CAJAMARCA.

Fecha: 18 de enero del 2020

Hora: 8.00 am

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL : Dr. Christian Abraham Dios Castillo

Firma: [Handwritten Signature]

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobado por Unanimidad .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

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

Recomendaciones sobre la tesis:

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## **Declaratoria de autenticidad.**

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Mg. Elmer Bazán Vásquez, egresado del Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, SAC Chiclayo identificado(a) con DNI 26672665, con la tesis titulada **“Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria, Polidocentes Cajamarca”**

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

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

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

Chiclayo, 18 de enero del 2020.



Mg. Elmer Bazán Vásquez

DNI: 26672665

# Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>31</b>
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	31
2.2. Escenario de estudio.....	32
2.3. Participantes .....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	37
2.5. Procedimiento .....	38
2.6. Método de análisis de información .....	38
2.7. Aspectos éticos.....	39
2.8. Aspectos administrativos.....	39
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>VII. PROPUESTA.....</b>	<b>49</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>82</b>
Matriz de consistencia del proyecto de investigación .....	82
Aplicación de la encuesta a entidades polidocentes .....	86
Fotos de la aplicación de la encuesta .....	105
Autorización para la aplicación del proyecto de tesis. ....	110
Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis.....	111
Acta de aprobación de originalidad de tesis. ....	112
Reporte de turnitin.....	113
Autorización de la versión final del trabajo de investigación. ....	114

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> I.E. polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2016.....	33
<b>Tabla 2.</b> I.E. polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2017.....	34
<b>Tabla 3.</b> I.E. polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2018.....	35
<b>Tabla 4.</b> Operacionalización de las variables. ....	36
<b>Tabla 5.</b> Técnicas e instrumentos de evaluación. ....	37
<b>Tabla 6.</b> Cronograma de actividades. ....	40
<b>Tabla 7.</b> Resultados por dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico.....	41
<b>Tabla 8.</b> Resultados por indicadores de la dimensión preparación.....	42
<b>Tabla 9.</b> Resultados por indicadores de la dimensión seguimiento.....	43
<b>Tabla 10.</b> Resultados por indicadores de la dimensión evaluación.....	44
<b>Tabla 11:</b> Operacionalización de la variable de talento humano para un plan de acomp. Pedagógico.....	51
<b>Tabla 12:</b> Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	54
<b>Tabla 13:</b> Dimensiones, subdimensiones, indicadores e instrumentos.....	58
<b>Tabla 14:</b> Estructura epistemológica.....	59
<b>Tabla 15:</b> Sistema de valores organizacionales.....	64
<b>Tabla 16:</b> Modelo del plan de fortalecimiento de capacitación de capacidades.....	67
<b>Tabla 17:</b> Indicadores – resultado proyectado.....	68
<b>Tabla 18:</b> Matriz de monitoreo.....	69
<b>Tabla 19:</b> Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	83

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Siete pilares para una buena salud cerebral.....	41
<b>Figura 2:</b> Resultados sobre la variable acompañamiento pedagógico.....	41
<b>Figura 3.</b> Resultados de la dimensión preparación.....	42
<b>Figura 4.</b> Resultados de la dimensión seguimiento.....	43
<b>Figura 5.</b> Resultados de la dimensión evaluación.....	45

## RESUMEN

En la investigación de tipo cualitativa no experimental descriptiva-explicativa se indagó como incrementar la efectividad de un Modelo de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca. Se obtuvo como objetivo general proponer un Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca. La metodología que se insertó al comienzo es una encuesta relacionada al estado actual de Acompañamiento Pedagógico y de la gestión en vigencia en la UGEL Cajamarca para medir su efecto inicial, y en base a lo encontrado proponer un modelo que oriente las políticas regionales y las acciones a efectuar para alcanzar las metas trazadas. Para la síntesis se delineó a partir de la recolección de datos de los educadores de las Instituciones Educativas Polidocentes, Cajamarca en una muestra estratificada de 102 docentes de 1°,2°,3° y 4° grado de la Educación Básica Regular a quienes se aplicó una encuesta para identificar las características socio estadísticas y prácticas pertinentes para mejorar el Acompañamiento Pedagógico, gentileza y sociabilidad; de los encuestados de uno y otro sexo femenino y masculino. Inicialmente se verificó la fiabilidad de la encuesta dirigida a las Entidades Polidocentes haciendo una aplicación de la misma a 25 escuelas del sector, utilizando el sistema SPSS; la misma que se validó aplicando las encuestas para cada dimensión a un nivel significativo aplicando el cuestionario con 17 preguntas en el cual cada ítem obtuvo un valor de confiabilidad. Se concertó el proceso de validación de los instrumentos de evaluación mediante varios criterios técnicos en cual el 100% de los docentes manifestaron estar de acuerdo con la propuesta diseño y percepción de la recomendación. Por consiguiente, se concluye que la gestión de la DREC y la UGEL Cajamarca ejerce poca influencia sobre Acompañamiento Pedagógico en las Entidades Polidocentes.

**Palabras clave:** Modelo, talento humano, acompañamiento pedagógico



## **ABSTRACT**

The descriptive-explanatory non-experimental qualitative research was asked how to increase the effectiveness of a Human Talent Model for Pedagogical Accompaniment in Primary School teachers Polidocentes, Cajamarca. The general objective was to propose a Human Talent Management Model to improve Pedagogical Accompaniment in Primary School teachers Polidocentes, Cajamarca. The methodology that was inserted at the beginning is a survey related to the current state of Pedagogical Accompaniment and of the current management in the Cajamarca UGEL to measure its initial effect, and based on what was found, propose a model that guides regional policies and actions to be done to achieve the goals set. For the synthesis it was delineated from the data collection of the educators of the Polidocente Educational Institutions, Cajamarca in a stratified sample of 102 teachers of 1st, 2nd, 3rd and 4th grade of Regular Basic Education to whom applied a survey to identify socio-statistical characteristics and relevant practices to improve Pedagogical Accompaniment, kindness and sociability; of the respondents of both male and female sex. Initially, the reliability of the survey addressed to the Polidocente Entities was verified by applying it to 25 schools in the sector, using the SPSS system; It was validated by applying the surveys for each dimension to a significant level by applying the questionnaire with 17 questions in which each item obtained a reliability value. The process of validation of the evaluation instruments was concluded by means of several technical criteria in which 100% of the teachers expressed their agreement with the proposed design and perception of the recommendation. Therefore, it is concluded that the management of the DREC and the UGEL Cajamarca exerts little influence on Pedagogical Accompaniment in the Polidocente Entities

**Keywords:** Human Talent, Model, for Pedagogical Accompaniment

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente estudio que a continuación pormenorizo tiene como referente conocer la influencia del Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico instituido como deducción de este proyecto, más específicamente en las Entidades polidocentes de Educación Primaria en el distrito de Cajamarca. Este componente académico planea exponer un Modelo Gestión de Talento Humano, hacia optimizar el Acompañamiento Pedagógico; razón por la cual ha sido necesario efectuar un diagnóstico y una propuesta de Acompañamiento Pedagógico, que ha pretendido, entre otras acciones la reorganización en el Acompañamiento Pedagógico relacionado a esta circunstancia en el desarrollo personal de educadores de Educación Básica Regular. Dicho proyecto se ha centrado en el estudio específico de un Modelo de Gestión de Talento Humano que se adopta tanto para la enseñanza-aprendizaje de los docentes o los materiales a recurrir, como así también el Acompañamiento Pedagógico y los logros alcanzados durante el proceso. El resultado de este trabajo aportará más precisamente a un Modelo de Gestión de Talento Humano completo, implementado o evaluado. El modelo descrito pasa constituir porción de diligencias permanentes de la escuela de postgrado por lo que la presente investigación servirá como fuente de información para el MINEDU peruano, según lo requerido para adquirir la categoría de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad acorde a las Normas y Dispositivos Legales Vigentes.

En el distrito de Cajamarca se presenta diversos inconvenientes pues uno de ellos es mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria de las Instituciones Educativas Polidocentes con la intención de restringir.

El vigente fundamento plasma la fundamentación teórica, el procedimiento y los resultados de la investigación ejecutada, organizada en el distrito de Cajamarca teniendo en cuenta las dificultades encontradas en dicho proceso; por esta razón el investigador plantea mejorar el acompañamiento pedagógico en los educadores en Educación Primaria de las Entidades Polidocentes del distrito de Cajamarca con la intención de coadyuvar en el uso adecuado de las diferentes estrategias metodológicas.

## Casos

Para (Román & Dousdebés, 2014) una “Política Educativa en base a la necesidad de enaltecer estrategias, experiencias y acompañamiento a docentes para mejorar la calidad de la educación, cuya finalidad es hacer una reflexión conjunta sobre lo observado, visualizando las características, modelo y fases para un adecuado Acompañamiento Pedagógico. Es una acción que permite abordar al docente, que requiere de un seguimiento para las mejoras de sus prácticas docentes en el espacio educativo”.

En la actualidad la educación peruana ha sufrido una serie de modificaciones denominado Reformas Educativas en las que se han incluyendo Programas impuestos por la clase opresora denominados: PLANCAD, PLANCGED, Articulación, PEAR, PRONAFCAP, Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA), Acompañamiento de Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico en las I.E multigrado Monolingüe y hoy denominado Acompañamiento Pedagógico; a ello se adhiere el cambio de currículo del Diseño Curricular Nacional de la EBR a Rutas de Aprendizaje y ahora Currículo Nacional, basado en cada política de Estado, con el propósito de explorar nuevas estrategias y métodos eficaces de acuerdo a la idiosincrasia de otros países con el intento de contribuir en el proceso de enseñanza - aprendizaje y consecuentemente alcanzar logros de aprendizaje en los escolares.

La labor educativa de los educadores, de forma pertinente va en exploración de mejoras de estrategias innovadoras con la pretensión de perfeccionar su enseñanza y, razonablemente, lograr un aprendizaje vivencial - significativo en los educandos.

En este transcurso, de AP van proponiéndose programas, establecidos en un protocolo en el que se detallan, experiencias, talleres, GIAS, estrategias, entre otros; tratando de acomodar y generar, un buen clima emocional adecuado para ejecutar las unidades de Aprendizaje en los guías. Así mismo establecer retos en las estructuras mentales de los discentes a través de actividades económicas, sociales, políticas y culturales propias de su mundo circundante, así como la práctica de Acompañamiento Pedagógico que permita contribuir en la praxis social de nuestro territorio instaurando una política adecuado en el sector educación. La modificación de las estructuras mentales de los orientadores, deben estar inmersas en el contexto situacional y vivencial de los escolares acorde a su entorno,

así como la propuesta en mejorar el Acompañamiento Pedagógico deben contribuir en dicho intervalo de cambio.

Para (Donald, 2013) en “el gobierno estadounidense es importante el mejoramiento de la calidad de la Educación, dando mayor énfasis el Acompañamiento Pedagógico y el Acompañamiento de la Lectoescritura y de la Matemática; poniendo en práctica los diferentes tipos de acompañamiento que son complementarios para mejorar en proceso de enseñanza - aprendizaje en los escolares. Además, considera el perfil de un buen acompañante y las características de un buen acompañamiento”.

Desde nuestra punto de vista el AP debe estar enmarcado en un cambio actitudinal del educador, reflexión de conciencia, salario acorde a la canasta familiar sobre todo prescribir un presupuesto específico para poder labor dignamente determinado por el Estado para que el orientador planifique lo que quiere y puede lograr durante la jornada escolar valorando su propia identidad cultural de cada latitud en la que se desenvuelve, para ello se debe hacer un diagnóstico y modificación exhaustiva desde el interior del MINEDU para designar el personal eficiente en AP congregando los requisitos esenciales para acompañar como: Haber sido docente, estrategias, técnicas, entrenar, enseñar, refinar, presentar, guiar, escuchar, reflexionar, retroalimentar, preguntar, bilingüe con la intención de divulgar el modelo eficaz como se ha establecido en otros países porque creemos que ahí está el cambio diferencial en sector de Educación. Así mismo se debe tener en cuenta el currículo acorde al cargo que desempeña cada trabajador que laboran en la Administración Gubernamental.

“Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria considera tres dimensiones: supervisión pedagógica, mediación pedagógica y articulación formativa. Este se basa en un transitar sistémico que parte de la lógica configuracional vinculado las diferentes teorías. Estas mostraron, la razón epistemológica en pedagogía que delinea los senderos de la supervisión, se plantea repensar el papel de los supervisores desde una perspectiva de acompañante de procesos y formativa, evidenciándose las mediciones que permite definir la acción didáctica. Donde desde el puntos de vista metodológico prevalece la descripción de procesos y revisión de los mismo ante la vinculación de acompañar y supervisar a los docentes de primaria” (Díaz, García, & Legaña, 2018).

Para (Utate, 2017), “El Acompañamiento Pedagógico en las Escuelas Primarias de la República Dominicana”. El estudio tuvo como objetivo describir el proceso de Acompañamiento Pedagógico realizado en las escuelas primarias en 16 Distritos Educativos de la República Dominicana. Aplicándose una entrevista, el uso de una ficha de análisis de documentos y la observación. Con una población de 36 escuelas y una muestra de 49 participantes pertenecientes al grupo de gestión de los centros educativos. Concluyéndose la existencia de apego al diseño establecido por el ente rector Minedu, evidenciándose además poca claridad en los diferentes procesos de acompañamiento pedagógico, encontrándose por el contrario con una práctica de supervisión tradicional.

En este contexto, la idiosincrasia de las Entidades Polidocentes, en la actualidad para mejorar el proceso de Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria en el distrito de Cajamarca, son elementales; por lo que contribuirá en mejorar las estrategias didácticas en la labor educativa de los orientadores. Desde la década del dos mil cuatro se ha venido planteando este concepto, con diferentes nombres como: PLANCAD, PLANCGED, Articulación, PEAR, PLANAFCAP, Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA), Acompañamiento de Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico en I.E. Multigrado Monolingüe Castellano hoy Acompañamiento Pedagógico. En el perfeccionamiento de las estrategias didácticas se busca dejar sin efecto simples protocolos, sesiones o acciones puntuales para lograr en los docentes una comprensión auto sostenible acerca del Acompañamiento Pedagógico el cual se aplicará en forma adecuada en su vida perenne.

Para (Yana & Adco, 2018), “Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú Concluye”: Que el objetivo fue la implementación y el papel del docente en los colegios Rosa y Salesiano de San Juan Bosco de la ciudad de Perú. Obteniéndose como conclusiones que los docentes se ubican satisfactoriamente en la escala valorativa muy bueno, encontrándose además una eficiente valoración del papel del docente en los procesos de supervisión bajo esta modalidad piloto de acompañantes pedagógicos. Sugiriéndose que esta experiencia debería implementarse paulatinamente en todos los centros de enseñanza educativa en el Perú.

Para (Aziz, 2017), “Acompañamiento pedagógico desde el nivel intermedio: Aportes para la formación. Informe Técnico N° 4. Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile”. Tuvo como objetivo la formación de asesores pedagógicos de nivel intermedio, concluyéndose que requiere ser una acción continua en el que se ponen en manifiesto diferentes etapas, consolidándose por cada uno de los momentos bien sea en el devenir de los conocimientos teóricos y práctico, entretejiéndose en su transitar las estrategias didácticas, formativas y curriculares. Desarrollándose en ella el proceso de autoevaluación y atención de necesidades en el marco de una escucha activa, de la reflexión permanente, la creatividad y el sentido de la colaboración.

“El acompañamiento pedagógico, es el proceso en el que se establece un vínculo de valoración de la práctica educativa dentro del contexto vivido, en el que se pone en manifiesto los elementos mejorables de la práctica docente que se traduce en la vinculación formativa docente-docente, que permite la vinculación de nuevos saberes en el marco de las competencias del educador. El mismo es una posibilidad de recrear los procesos de formación docente hacia una postura colectiva de los aprendizajes y la transformación de sus actores. Generando una praxis más horizontal en función de la simbiosis procesos de aprendizaje y relaciones humanizadoras” (Martínez & Gonzáles, 2010).

Acompañamiento Pedagógico “Es una acción didáctica de capacitación docente en funciones, aplicada en el contexto educativo, en el que la figura del acompañante pedagógico es un especialista en formación docente basada en una metodología crítica reflexiva aplicada en forma individual y colectiva, en el que se presentan las posibilidades de repensar la práctica docente en el marco de los cambios necesario para construir una autonomía docente que beneficia al estudiantado, siendo aplicada en dos modalidades y 5 fases dirigido a los docentes y el directivo” (MINEDU, 2018)

Por otro lado, visualizando los demás protocolos del Minedu localizamos que los actores son los mismos. El objetivo es elevar la calidad de la praxis del educador a partir de la intervención de diferentes actores de acuerdo a los criterios del ente rector correspondiente, pues las actividades que se ejecutan dentro de este marco se derivan de una sustentación teórica denominada acompañamiento teórico colaborativo.

Para cumplir este proceso considera formas de intervenciones como: Visitas en aula, Microtalleres, GIAS y Talleres de actualización cuya propuesta pedagógica se centra en el enfoque de derecho intercultural de los escolares puedan aprender; fortaleciendo un aprendizaje autónomo, colaborativo. Además, incluyen 05 ACCIONES denominadas: Planificación, Observación y Registro de Información, Orientación para la Reflexión Crítica y Reporte de la Información.

Sin embargo, a pesar de las diferentes intervenciones emitidos por el MINEDU indicamos que todos tienen el mismo juego, debido a que presenta la misma estructura, reglas, actores y por ende el mismo propósito estableciéndose así que el AP está al servicio de un grupo minoritario que solo ven sus intereses creados centrados en los favores Políticos de turno, generando de esta forma un gran desconcierto y trastorno educativo en los educadores.

Con respecto a la teoría que está ligada de manera directa sobre AP como estrategia formativa en los desempeños de los educadores; tiene una distribución de forma implícita, de este modo no puede intervenir adecuadamente en los orientadores creemos entonces que una misma estrategia no puede funcionar de igual para todos debido a la heterogeneidad de los maestros a ello también debemos asociar la nefasta formación inicial de los enseñantes trayendo consigo el AP es ineficaz.

Si concebimos las fases que se formalizan en el AP pedagógico manifestamos que primero debe ser la Fase Diagnóstica porque a través de ella nos permite conocer de manera explícita el contexto social de los docentes para luego enfocarnos de modo contundente de lo que pretendemos lograr durante todo el proceso educativo y que este repercuta a favor de los docentes con la intención de cooperar para lograr mejores aprendizajes en los educandos.

Así mismo argumentamos que si no se replantea la estructura orgánica desde el MINEDU vamos a seguir con lo mismo debido a que AP nace como una estrategia de formación docente impulsado por varios programas a nivel nacional que no ha surtido efecto debido a que respondió a factores políticos, pues entonces se puede plantear otras estrategias en zonas rurales como: Escuelas Comunitarias, Escuelas en Red, Modelo de Entidades Demostrativas; por tal razón decimos que desde nuestra experiencia que existen maestros

que por su práctica excelente no ameritan AP con esto se puede implementar otras alternativas formativas; pero también hay educadores que por desinterés y escasa personalidad tampoco requieren el AP a ellos hay que establecer monitoreo, supervisión con mayor frecuencia y políticas de reconversión laboral o de inmunización para su reubicación fuera del sistema Educativo.

En este sentido el trabajo de indagación, planea elaborar un de Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en el distrito de Cajamarca, compaginar de forma eficaz más no carencias con el propósito de mejorar un buen acompañamiento pedagógico como política pública que ofertan, pues el AP que prestan tiene muchas falencias convirtiéndose como amenazas que no son nada favorables, debido a los interés políticos desde la forma como se administra o gestiona los recursos públicos, basado en sus propios procesos de conceptualización de quienes lo maniobran.

Los resultados de evaluación de las pruebas PISA y ECE a nivel internacional nos dan una clara muestra del último lugar que ocupamos debido a los ensayos y mecanización de los educandos quienes muestran grandes dificultades en todos los procesos porque están preparados solo para la Escuela y no para la vida. Las Entidades Polidocentes no son ajenos a este tipo de situaciones reales que hoy en día se percibe por qué cada cierto periodo se cambia de un programa a otro acorde la política de Estado.

El aprendizaje de los sectores de Comunicación y Matemática en la Educación Básica Regular del nivel Primaria han sido las áreas que han tenido mayor reforzamiento en todas las Entidades de nuestro territorio y en forma exclusiva en el distrito de Cajamarca las cuales se han desarrollado en base a programas impuesto por ensayo que no han surtido efecto en otros países debido al condicionamiento del poder económico el cual nos conlleva a enfrascarse en el aprendizaje de las cuatro operaciones básicas mediante el aprendizaje de guarismos y la mecanización en la resolución de ejercicios.

En lo referente al contexto regional, la realidad de las Entidades Educativas Polidocentes en la actualidad, el proceso de Acompañamiento Pedagógico de los educadores y educandos es de gran envergadura; ya que aportan a mejorar las estrategias de los



preceptores para alcanzar la mejora de los aprendizajes. Desde el periodo 2004 se ha venido planteando esta concepción, designado con otros nombres como: PLANCAD, PLANCGED, Articulación, PEAR, PLANAFCAP, Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA), Acompañamiento de Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico en I.E. Multigrado Monolingüe Castellano hoy Acompañamiento Pedagógico. Durante el avance de las estrategias se analiza dejar de hacer estrictos acompañamientos demostraciones, modelos necesarios para lograr dejar en los aprendices un acompañamiento auto sostenible acerca de la propagación de esta propuesta.

En este aspecto las Entidades Polidocentes cuando utilizan las estrategias indispensables de acompañamiento pedagógico permite englobar los sectores de: economía, política, social y cultural con la intención de mejorar la calidad de la educación en los escolares con el fin de alcanzar mejores logros en los aprendizajes y mayor calidad de vida, convirtiéndolos en verdaderos líderes sociales de su localidad basados en el proceso, disminuyendo así los factores sociales.

Para (Alejos, 2017), tiene “como propósito apreciar el impacto de la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el papel de educador en los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016”.

Los hallazgos demostraron de acuerdo a la revisión de regresión logística ordinal que existe un impacto entre la gestión pedagógica y el acompañamiento es directo y positivo en términos de la práctica pedagógica de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

Para (Regalado, 2018), “el propósito es diseñar un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la Institución Educativa N°16930 del caserío Rumichina de la provincia de San Ignacio en la región Cajamarca, planteándose la hipótesis como”: Partiendo de la afirmación de un diseño por monitoreo y acompañamiento pedagógico permitirá mejorar la práctica docente a partir de la aplicación de la teoría “X y Y” de Mc Gregor en la institución mencionada.

Los hallazgos denotan que los monitoreos y Acompañamiento Pedagógico no se realizan en la institución. Por tanto, emergen la necesidad de un diseño de monitoreo y acompañamiento pedagógico que favorezca la necesidad de crecimiento y reconocimiento profesional del educador que ponga en evidencia la capacidad de

liderazgo y revisión de procesos, la motivación y la creatividad por el trabajo pedagógico, trayendo con ello el fortalecimiento de las relaciones interpersonales (Regalado, 2018).

### **Trabajos previos.**

Para (Porras, 2016), en su trabajo titulado “Acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas con los docentes de básica primaria de la Institución Educativa Manuela Beltrán - Colombia”. Generando como objetivo el análisis del acompañamiento pedagógico en el marco de los Programas para la Transformación de la Calidad Educativa, concluyéndose, que la aplicación de AP, Se tomó como muestra las producciones y observaciones de tres docentes correspondientes al grado de 1, 2, 3, para ejecutar la vinculación AP in situ y la realimentación de los procesos de la practica pedagógica. Concluyéndose la existencia de cambios significativos en el ejercicio pedagógico de la enseñanza de las matemáticas, encontrándose además durante los diferentes procesos de AP la reflexión práctica y crítica, el trabajo colaborativo, socialización de experiencias y acciones pedagógicas.

En Latinoamérica, específicamente en territorio peruano Acompañamiento Pedagógico se ejecuta en su mayoría por acción y cumplimiento los programas con la intención de justificar gastos debido a que designan personal que no corresponde al nivel, más aún sin experiencia a ello se suma contribuir los favores políticos como parte de este proceso generando un gran desconcierto en los docentes que reciben capacitaciones acerca de AP considerado como parte elemental el asesoramiento para mejorar su labor pero; la escasa preparación y el desconocimiento de nuevas metodologías y estrategias en la labor educativa continúan latentes, tal es así que la región Cajamarca no es ajena a este proceso; sin embargo creemos que haciéndolo de forma convincente y con solvencia moral sobre todo visualizando el currículo y la trayectoria profesional del personal destacado para asumir las funciones inherentes al cargo se puede formalizar grandes y sobresalientes cambios para la modernización de la educación a nivel local, regional y nacional que actualmente está plagado por una lacra social denominada corrupción, la cual afecta enormemente al Estado y la población en su conjunto.

Para (Flores, 2015), el “Liderazgo de los equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes hace una cotejación de casos”

Reino Unido: Escocia.

En este país se establece un modelo de liderazgo tridimensional político entre el Ejecutivo, Autoridades Educativas y el Gremio de docentes, con el propósito de crecer profesionalmente de manera continua. En el año 2000 al 2003 el ingreso de directores amerita de formación en forma obligatoria para establecer un marco integrado sus competencias, habilidades profesionales y personales determinado por cuatro momentos dentro de una estructura administrativa escolar (Pont Nusch y Hunter, 2008) en los que incluye: liderazgo de proyectos, liderazgo de equipo, liderazgo escolar y liderazgo estratégico para docentes.

Además, de acuerdo al programa de calificación para liderazgo empleado por Escocia, se cumple el objetivo de valoración de los futuros directores, permitiendo el crecimiento de competencias dentro de los estándares del liderazgo, en el marco de generar profesionales integrales que demuestren habilidades y destrezas en que se menciona aplicabilidad de funciones administrativas, toma de decisiones y relaciones interpersonales eficientes.

Reino Unido en Inglaterra.

En este marco, las normativas y reglas que se aplican atienden a las responsabilidades de los participantes, direccionándose con exactitud las consecuencias con base al incumplimiento de procesos previsto en sus competencias, además presentar un elevado nivel de acuerdo a la última Reforma de Autonomía Escolar en 1998, apreciándose además la valoración de las autoridades y el redireccionamiento a través de otras reformas en el período de 1998-2007 (Delannoy y Guzmán, 2009).

El rol de las responsabilidades de las autoridades ha sido redefinido en varias oportunidades, con las reformas de 1998 y 2007.

Por tanto, la existencia de autoridades con alto nivel ha permitido la experticia de calidad educativa con base a los saberes y trayectoria formativa dentro del contexto del liderazgo sistemático de directores. Dándose por sentado el propósito de desarrollar líderes activos y eficaces; participe de programas como consultores, socio en el orden nacional de la educación.

Nueva Zelanda

La dirección escolar, en este contexto atiende a una demanda educativa con criterios previos del profesional que ejerce cargo de liderazgo, en ello la estructura institucional

garante tal fin garantiza la administración de los centros educativos a través de profesionales calificados que propician la calidad. Esto dentro del currículo nacional en que se considera la evolución de los actores en términos de la enseñanza, desempeño del personal, las finanzas y otras.

Todas estas políticas derivan de un criterio que responde a los diferentes niveles de educación. Representada por tres elementos: Revisión detallada de los procesos operativos y del personal. Actos de supervisión que constituyen todos los campos del sistema educativo del país públicos o privados, todo ello, en consideración al desempeño de todos actores y procesos de las instituciones educativas con el fin de generar mejoras y sostener el excelente rendimiento para continuas revisiones. (Darlow, 2011)

#### Finlandia

Es relevante dado a los excelentes resultados premeditado en el desempeño de los actores educativos y los resultados académicos de sus estudiantes , pues dado a la transformación ocurrida a partir de la Unión Soviética en los años noventa, desencadeno una crisis sin precedentes expresado en el declive de la economía, generando cambios en el Ministerio de Educación generando conocimiento en investigación y educación que formaron parte de los insumos que formo parte de la recuperación (Ministry of Education and culture, 2010).

#### República de Corea

Tiene un sistema educativo centralizado, estructurado por: Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos, el área de supervisión metropolitana, provincial y consejos a nivel de distritos.

De acuerdo a su currículo el ser humano es el centro del desarrollo de mismo. Dentro de sus reiteradas revisiones una de sus características viene dada la aplicación de un sistema cerrado a uno abierto, en el que se direccionaron pruebas a los estudiantes, revisión de procesos en las instituciones educativas con el propósito de verificación de la aplicación del currículo nacional.

Harf y Azzerboni, (2010) señala que los procesos de revisión pedagógica requieren de procesos que configuren estrategias curriculares y pedagógicas directas que promuevan

la innovación y transformación del sujeto y el contexto, además para hacer velar por los mismo el acompañante:

1. Reconocimiento del contexto a través de la técnica de observación y registro de datos que permiten la detección de necesidades y otros elementos mejorables.
2. Vinculación a través de círculos de estudio que permiten la formación y el desarrollo profesional desde un análisis de la praxis y la sistematización de experiencias.
3. EL acompañamiento desde la aplicación de procesos innovadores en términos de la mejora en la planificación y la acción.

Desde un criterio, la funcionalidad del sujeto asesor cumple con el propósito de promoción de la revisión crítica reflexiva de las praxis docentes dentro del contexto donde se ejecuta. En ello se hace desde una aplicación de pruebas sobre la enseñanza, los contextos, las necesidades de los estudiantes y los elementos indispensables para transformar las estrategias didácticas y mejorar los aprendizajes en el marco del siglo XXI (Vezub, 2011).

En la actualidad la Educación peruana ha sufrido una serie modificaciones denominado Reformas Educativas en las que se han incluyendo Programas impuestos por la clase opresora a los que denomina: PLANCAD, PLANCGED, Articulación PEAR, PRONAFCAP, Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA), Acompañamiento de Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico en las I.E multigrado Monolingüe y hoy denominado Acompañamiento Pedagógico; a ello se adhiere el cambio de currículo de Diseño Curricular Nacional de la EBR a Rutas de Aprendizaje y ahora Currículo Nacional, de manera pertinente, permite explorar nuevas estrategias y métodos eficaces acorde a la idiosincrasia con el intento de contribuir en el proceso de enseñanza-aprendizaje y consecuentemente alcanzar logros de aprendizaje en los escolares.

En este caso se van proponiendo programas, estrategias, talleres, gias, etc; tratando de acomodar un clima emocional adecuado para ejecutar las Unidades de Aprendizaje, así mismo establecer retos en las estructuraras mentales de los discentes por medio actividades económicas, sociales políticas y culturales propias de su mundo circundante, así como la práctica de Acompañamiento Pedagógico que permita contribuir en la praxis social.

Para (Palomino, 2016), En su tesis titulado “Acompañamiento y monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docentes de la IE 7213”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre acompañamiento y monitoreo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes del contexto señalado, se demarco a través de los métodos de contrastación la observación, obtuvo como resultados la afirmación del vínculo y la relación existente entre acompañamiento y el monitoreo de procesos de enseñanza aprendizaje. Así mismo, concluye que ambos procesos son necesario para garantizar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Finalmente recomienda el ejercicio de la planificación como instrumento de control de la acción docente, considerando todos los elementos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes, en el marco de logros de objetivos y el beneficio de los mismos.

Para (Arteaga, 2016), En su trabajo “la relación entre el liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo - acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar en los docentes del nivel secundaria en la Red 6, de la Ugel 6, Vitarte-2015”. Se concluye la relación existente entre liderazgo pedagógico directo, el monitorio, el acompañamiento pedagógico concatenado con el compromiso por la gestión escolar es beneficio para el ejerció del docente y los resultados académicos de sus estudiantes.

Para (Paucar, 2014), el “acompañamiento pedagógico en la gestión de aula en el marco de las rutas de aprendizaje en la Región Ucayali - 2014” Se planteó como objetivo determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en la gestión de aula en la Región Ucayali - 2014, estudio ejecutado en el marco de la adecuación del currículo escolar para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de la región establecida. Trabajo de Grado para optar el grado académico de: Doctor en Administración de la Educación. Concluyendo la relación directa entre acompañamiento pedagógico en la gestión de aula de acuerdo a las rutas de aprendizaje en atención a los contextos de estudio.

Se inicia a fines de noviembre en el año 2014 hasta la actualidad solo en algunas Instituciones Educativas focalizadas en el distrito de Cajamarca trayendo como consecuencia un número limitado de docentes que recibieron acompañamiento pedagógico con el propósito de acción y cumplimiento para sustentar tanto en el aspecto económico como en los recursos humanos, debido a que los resultados difundidos por la ECE son por un lado aceptables; pero en la práctica los educandos siguen en retroceso

porque los orientadores hacen ensayo tras ensayo de evaluaciones con la intención de mecanizarlos y prepararlos a los escolares solo para dar los exámenes en este proceso a ello se adhiere la política de turno galardonando favores a sus allegados proveyendo trabajo a personas que no cuentan con currículum adecuado para asumir un cargo de gran responsabilidad y sobre todo de solvencia moral trayendo como secuela un fracaso en los aprendizajes de los discentes.

Desde nuestra percepción pasa precisamente por la selección del personal capacitado para asumir la función quienes deben contar con un buen currículum y experiencia tanto en la administración como en la práctica por lo que este proceso se debe ejecutarse con minuciosidad porque creemos que el personal calificado está acorde a la vanguardia de la cibernética con detalles más innovadores referente a metodologías y estrategias, así como un cambio actitudinal en la labor pedagógica.

Por otro lado, el gobierno de turno debe establecer Políticas Públicas acorde a la idiosincrasia de nuestro territorio, sin embargo en la actualidad todo este suceso responde a intereses creados más aun por ser un país que está condicionado por la clase opresora quienes nos imponen programas desfasados que no han surtido efecto; a ello se suma el presupuesto caótico que existe en el sector de educación que perjudica enormemente a los maestros para cubrir sus necesidades básicas las que permita vivir dignamente.

Para (Rojas & Vilchez, 2018), según Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús: concluye 1. EL proceso para la captación y selección de personal no cumple con los parámetros mínimos evidenciándose en las fallas que presenta el personal seleccionado. 2. Los elementos que influyen en el desempeño laboral se articulan con aspectos personales y profesionales. Como: su habilidad de socialización con el personal, la aceptación a los cambios, clima organizacional y por ende el rendimiento laboral 3. Con el diseño de un plan de rendimiento a los trabajadores del contexto señalado el departamento de recursos humanos contribuirá en la formación para mejorar el desempeño de los trabajadores. 4. Por ende el cumplimiento de esto repercutirá en la relación de desempeño laboral y calidad de trabajo sin depender de la relación de satisfacción, eficiencia y eficacia del trabajador.”

Para (Marcillo, 2014), “modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de manabi. presenta qué Gestión del talento humano, el capital humano y la gestión por competencias tienen marcadas diferencias, pues las transformaciones que diariamente surgen en el mundo, impactan directamente en quehacer cotidiano del trabajador y su contexto laboral, por eso todos los procesos y dinámicas organizativas requieren adaptarse de forma eficaz a los momentos actuales.”

Para (Chiavenato, 2001), cada “elemento de producción debe laborar de manera eficaz en el logro de los objetivos que las transformaciones propician; dándose en este episodio el salto de recursos humanos a talento humano, este factor es relevante para aumentar sus capacidades y hacer crecer sus aptitudes de modo tal que le permita la generando un mejor trabajo desde el placer de sus funciones laborales.

Por ende, la relevancia del talento humano se sustenta en el fortalecimiento del saber y la experiencia del sujeto, la calidad los hábitos de trabajo como indicadores proporcionales del desarrollo de la productividad de las economías actuales, debido a que esta se sustenta en el principio de difusión y utilidad del saber.

En lo concerniente al contexto regional, la realidad de las Entidades Educativas Polidocentes en la actualidad, el proceso de Acompañamiento Pedagógico de los educadores es de gran envergadura; ya que aportan a mejorar las estrategias de los preceptores para alcanzar la mejora de los aprendizajes. Desde el periodo 2004 se ha venido planteando esta concepción, designado con otros nombres como: PLANCAD, PLANCGED, Articulación, PEAR, PLANFCAP, PELA Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje, Acompañamiento de Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico en I.E. Multigrado Monolingüe Castellano hoy Acompañamiento Pedagógico. Durante el avance de las estrategias se analiza dejar de hacer estrictos acompañamientos demostraciones, modelos necesarios para lograr dejar en los aprendices un acompañamiento auto sostenible acerca de la propagación de esta propuesta.

En este aspecto las Entidades Polidocentes cuando utilizan las estrategias indispensables de acompañamiento pedagógico permite englobar los sectores de: economía, política, social y cultural con la intención de mejorar la calidad de la educación en los escolares



con el fin de alcanzar mejores logros en los aprendizajes y mayor calidad de vida, convirtiéndolos en verdaderos líderes sociales de su localidad basados en el proceso, disminuyendo así los factores sociales.

Para (Alejos, 2017) en su tesis de Doctor en Educación, al ejecutar el estudio manifiesta que la indagación tiene como propósito determinar la incidencia de la “gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016”

Los hallazgos finales, según la prueba de regresión logística ordinal, indican que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico inciden de manera directa y positiva en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016.

Para (Regalado, 2018), concluye en su investigación que, según los hallazgos se plantea la prioridad de diseñar una propuesta de monitoreo y acompañamiento pedagógico fundamentado en la teoría “X, Y” de Mc. Gregor, en el que en su aplicación se ha utilizado estrategias como: Aulas flexibles, observación de pareja, equipos de Interaprendizaje colaborativo, microtaller de actualización docente, visitas personalizadas, microtaller sobre crecimiento personal y solución de conflictos, jornadas de reflexión y autorreflexión docente.

### **Teorías.**

Sociológica. (Positivismo)

Para una mayor comprensión de la teoría sociología es conocer la forma la evolución histórica la cual nace desde la aparición de la especie humana y que sigue vigente por esta razón es considerado hoy en día como una ciencia la cual se encarga de aspectos puntuales para explicar el nivel cognitivo y su avance evitando que en las generaciones futuras se propaguen conflictos en la sociedad trayendo como consecuencia instrumentos que limiten su normal lanzamiento.

Esta teoría sociológica se sustenta en el aspecto laboral debido a que se sostiene en las corrientes generales de la disciplina, como son el funcionalismo, el positivismo, el marxismo y el interaccionismo. Dado a las mismas se ha dado pie al alcance medio de las

relaciones laborales. Generándose para el momento histórico un cuerpo de teorías clásicas en el contexto de las relaciones laborales en donde presentan ejes y líneas centrales que transitan y sintetizan el debate consistente a lo largo del siglo XXI.

Al respecto manifiesto que en este proceso no puede haber equilibrio en la sociedad debido a que se presentarían serias dificultades para la clase opresora por lo que no pueden darse un sistema rentable dentro de su estatus social para seguir diferenciándose de las demás clases sociales.

Las teorías específicas sobre las relaciones laborales se han creado mediante un vínculo dinámico con otras especialidades de la propia sociología, sociología industrial, empresarial, organizacional, económica y de trabajo. Las mencionadas corresponde a la relación de diferentes enfoques y la interrelación de culturas, tradiciones académicas y variedad de líneas de investigación.

Esta compleja conceptualización de las relaciones laborales permite delimitar el rango de acción de investigación científica en cuyo seno se pueden desarrollar temáticas como: el estudio del movimiento sindical, de las asociaciones empresariales, los conflictos laborales, la negociación colectiva y otros.

Por otro lado, indicamos que este sistema primero expande su mercado para tener acogida luego reajusta al mínimo a la sociedad generando una gran inseguridad y desconcierto en los usuarios al momento de agenciarse de sus productos por ello es necesario buscar los mecanismos adecuados para alcanzar un equilibrio en el entorno social que permita satisfacer las necesidades vitales de la colectividad.

#### Económica

Iniciaremos, emitiendo una petición de la forma como las asociaciones están relacionadas con el desarrollo de grupos de poder económico para proteger de la concurrencia con otros países y la demanda de barreras aduaneras a las autoridades públicas. Posteriormente, el elemento que se pone en manifiesto es la prioridad de dar respuesta al movimiento sindical que surge, por tal sentido se manifiesta que las acciones empresariales son reactivas.

Esta interrelación entre sindicatos, asociaciones de empresarios y estado tiene como telón de fondo la industrialización. Los distintos ritmos y grados de industrialización marcan diferencias entre países.

Karl Marx considera a la economía como una disciplina científica que estudia las relaciones de producción que se generan en la sociedad. Tomando como base el materialismo histórico, Marx analiza la conceptualización del valor - trabajo que postula que el valor tiene su inicio de objetivo según el número de trabajo necesario para obtener un bien.

En lo concerniente a la función del estado referido a las relaciones laborales, habría que indicar que está vinculado al desarrollo de institucionalización de las relaciones laborales. Pudiéndose establecer una correlación entre el desarrollo institucional, por un lado y, por otro lado, la articulación de los sindicatos, su grado de dominio y el crecimiento de la dimensión asociativa de los empresarios.

Por tanto, la existencia de escuelas del pensamiento económico. El mercantilismo, el monetarismo, el marxismo y el keynesianismo son algunos de ellos.

El constructo economía tiene varios usos que vincula con los diferentes elementos de los intercambios comerciales en el proceso de demanda y oferta. Algunas de estas acepciones son: la Economía Sostenible, Economía Empresarial, Economía Natural, Economía Política, Economía Mixta y la Economía de Mercado.

#### Política

A comienzos de la década de los 80 se establecieron una serie de reajustes en el sector Educación a los que denominaron Modernización de la Educación, Educación Inclusiva y de calidad con el devenir del tiempo, teniendo como propósito aplicar programas desfasados que no surtieron efecto en otros países los cuales no alcanzaron un resultado óptimo todo ello ha repercutido en el retroceso educativo debido a que se establecieron en los designados Planes Cuatrienales los que estaban sujetos a una Política Gubernamental.

Si hacemos un recuento histórico nos encontramos con la ingrata incertidumbre de que se dieron varias modificaciones basadas en un cambio de reformas educativas, en nuestro territorio nos limitamos al acopio de dichos modelos porque estamos dependiendo de las clases opresoras las cuales son responsables del retraso educativo debido a una serie de ensayos de los diferentes programas que nos imponen que no dieron resultado alguno en los demás países.

Frente a todo este suceso algunos representantes de dicho sector tomaron conocimiento de esta dominación que sirvió para que las organizaciones populares se tracen metas con el fin de poder surgir y conseguir sus anhelos y esperanzas frente a la burguesía. Pues entonces es responsabilidad del entorno social tomar acciones inmediatas para propulsar la praxis social de generación en generación y velar por la transformación de la sociedad en su conjunto por lo que es responsabilidad de cada Gobierno de turno rectificar oportunamente con el fin de generar una transformación social que permita velar por la mejora de la Educación en nuestro país.

En lo referente a lo distinguido estrías arriba revelo que toda política de Estado responde a interés creados de cada gobierno debido a que sustenta su propia política impuestos por la monarquía a cambio de mejorar sus estatus económicos, razón por la cual han sido impuestos una serie de programas de ensayo como: PLANCAD, PLANCGED, Articulación, PEAR, PLANFCAP, PELA, Acompañamiento de Soporte Pedagógico hoy Acompañamiento Pedagógico todos ellos dirigidos por los países desarrollados durante la década de las lacras sociales del fujimorismo; pues hoy en día los programas que permanece son: PELA y Acompañamiento Pedagógico con la intención de contribuir en la educación de los cuales no han surtido efecto porque pensamos que quienes ocupan los cargos no son las personas idóneas para asumir su labor con eficiencia una muestras de ello es la deficiente evaluación de las pruebas PISA y ECE que nos dan como resultado el último lugar a nivel mundial pero; la realidad es otra; sin embargo se argumenta que al reforzar las áreas de Comunicación y Matemática en las Entidades Unidocentes y Multigrado con el propósito de apoyar en el aprendizaje existen avances todo este hecho está ligado a un proceso de cumplimiento; más no batallar por la mejora de los Aprendizajes y a ello se incluye las bajas remuneraciones de pago a los docentes que solo trabajan para cubrir una parte de la canasta familiar quienes están condenados a recibir el mísero sueldo en nuestro departamento.

Frente a lo descrito por el autor referente a economía y política debemos manifestar que son dos pilares que están íntimamente ligados uno del otro y que siempre va prevalecer el imperialismo de la burguesía velando por sus interés creados, sin embargo es responsabilidad de cada gobierno aplicar una política acorde a la idiosincrasia de los más necesitados en coordinación mutua con las organizaciones debido a que son los responsables directos de su realidad quienes desde nuestro punto de vista deberían llevar

la administración de sus recursos bajo un asesoramiento continuo por el personal especializado con la intención de mejorar las necesidades más indispensables de cada sector.

Pues entonces el vacío de este suceso se debe cubrir prescribiendo Políticas Educativas a mediano plazo con la intención de alcanzar resultados que favorezcan al sector de Educación debido a que toda política no se aplica adecuadamente; así mismo proponemos que toda Política de Estado debería incrementar el presupuesto porque sabemos que la mayoría de profesionales son dirigidos por los educadores quienes hoy día están sometidos al condicionamiento en su labor y sobre todo soportar los bajos salarios que perciben.

Jurídica.

Es horroroso verter una opinión relacionada a nuestra Ley Suprema Jurídica debido a las manipulaciones que han generado grandes modificaciones todas ellas responden a los intereses creados de la Política de Estado y sobre todo sumergidos en la corrupción desde la década de los 90 convirtiéndose en una lacra social vigente en la mayoría de partidos políticos la cual ha dejado mucha incertidumbre en la sociedad; sin embargo hoy en día se habla de una educación de calidad e integral descrito solo desde el aspecto teórico porque sabemos que en el campo de los hechos siguen prevaleciendo Entidades Unidocentes, Multigrado a ello se suma alumnos con necesidades especiales lo que dificulta superlativamente el desarrollo de la labor educativa en nuestro litoral peruano.

Además manifestamos que nuestra nación es el país que está plagada de Leyes sin embargo en la práctica no es aplicada debido a un enorme factor denominado corrupción, pues entonces es necesario trabajar a conciencia velando por los intereses comunes de los habitantes, más no personales la propuesta que planteamos como generados de cambio es basado en evidencias y sobre todo generar una Praxis social; pero en continua relación y trabajo mutuo con las Organizaciones sociales debido a que éstos son los promotores directos de su idiosincrasia por lo que solo se debe orientarlo oportunamente bajo un nivel de asesoría de conocimiento y causa que repercutan en beneficio de la colectividad en general con la finalidad de atender sus necesidades básicas para que puedan surgir gradualmente.

En lo referente a la Ley General de Educación N° 28044 considera al Educador como

funcionario primordial del quehacer educativo cuya misión es contribuir eficazmente en la formación Integral de los educandos en todas las dimensiones del desarrollo humano; a ello se suma la R.G. S. N° 208 en la cual se decreta los Programas denominados apoyo y acompañamiento pedagógico como una estrategia la cual hoy en día no ha surtido efecto una muestra de ello son los bajos niveles académicos en los discentes frente a este acontecimiento proponemos que haciendo una selección competente de los maestros en cada Entidad no solo percibiendo la escala sino también el currículo y la trayectoria profesional lograremos inmensos cambios en el proceso de enseñanza - aprendizaje porque sabemos que el aprendizaje de los escolares parte del entorno social y el aprendizaje autónomo como lo manifiesta el representante del constructivismo vigostkiano.

**Variable Independiente.** Modelo de Gestión de Talento Humano.

Teoría Organizacional

Para Gallardo-Echenique (2016), Por su parte, “la indagación ha permitido desarrollar un momento teórico centrado en la teoría organizacional de acuerdo a los aspectos económicos, psicológicos, sociológicos y de gestión, orientado a identificar las relaciones entre gestión de lo humano y los resultados de las organizaciones”

El cambio de una operatividad administrativa a una función estratégica, con base al reconocimiento de la persona como fuente de provecho competitivo sostenido, y de la función como una capacidad organizacional, generadora de otras capacidades en el momento de gestionar adecuadamente los recursos que las personas entregan al servicio de las mismas.

Para Gates, (1999) “La gestión del nivel cognitivo es algo que inicia con los objetivos y los períodos en la Entidad, y el merecimiento de cooperar información”. Con la intención de “Mejorar la forma en que la especie humana contribuya”

Para Mora (2012), Resalta “Que la gestión del talento humano es un instrumento estratégico, necesario para abordar los nuevos retos que impone el medio. Es proyectar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas

donde se garantiza el crecimiento y administración del potencial de las personas de acuerdo a lo que saben hacer” (p.12).

**Variable dependiente.** Acompañamiento Pedagógico.

Teoría Neuroeducación en el aula: de la teoría a la práctica

Para Guillen, (2015) Considerada como parte elemental los principios básicos de la neuroeducación, priorizando los aspectos relacionados a la educación socioemocional y la creatividad. Llevado a cabo a partir de los expertos de la docencia en cualquier de sus niveles. Para darle mayor énfasis incluye las características del modelo de los hermanos Johnson (1999) que son elementos fundamentales para un aprendizaje cooperativo denominados: Interdependencia positiva, Responsabilidad individual, Interacción cara a cara, Uso adecuado de competencias sociales, y Evaluación grupal.

En la Neuroeducación según Guillen se debe considerar como uno de los aspectos más relevantes el estado emocional de los educadores el cual gira como un ente regulador para garantizar la práctica pedagógica de cada uno en el aula, por eso creemos que este aporte es de vital importancia para todo el cual está íntimamente relacionada sobre el acompañamiento pedagógico debe prevalecer

Los Siete Pilares de una Buena Salud Cerebral (y también Educativa)



*Figura 1. Siete pilares para una buena salud cerebral.*  
Fuente: Guillen (2015).

1. Salud integral. Este enfoque integral, referente a las funciones ejecutivas que desarrollan en el cerebro. Es decir, los programas que parte de las necesidades de los niños en todos sus aspectos como, cognitivas, emocionales, sociales y físicas, yendo más

allá de lo instruccional, permitiendo un desarrollo global que se materializa en los aprendizajes de estos (Diamond, 2010)

2. Nutrición. Abarca el balance alimenticio que ameritan los niños con relación a su dieta o ingesta diaria que permite el desarrollo integral desde la presencia de una vida saludable. Considerándose el desayuno como el primer momento alimenticio que permite el rendimiento cognitivo, especialmente en la adolescencia. Por ende, los estudiantes que desayunan de forma regular y saludable rinden mejor en la escuela y disponen de la energía necesaria en las primeras horas de la jornada escolar mejorando así la atención y la memoria (Burrows *et al.*, 2017).

3. Sueño. Representa un espacio de descanso que fortalece la salud cerebral, debido a su capacidad de regenerar las neuronas, algo parecido a lo que ocurre cuando vamos al gimnasio y donde ocurren cambios musculares que de una u otra forma se desarrollan en el orden de los procesos nutricionales y descanso debido. Al dormir se aumenta la síntesis proteica, y se fortalecen las conexiones neuronales, en determinadas regiones cerebrales, se repite la actividad realizada durante la vigilia que nos permite consolidar las memorias y con ello el aprendizaje.

4. Ejercicio físico. Es una herramienta que nutre y protege el cerebro manteniéndolo sano. Dado a su vinculación con el beneficio de la salud física y mental, a partir de la incidencia de forma positiva sobre el sistema cardiovascular, el sistema inmunológico, el estado de ánimo o sobre el estrés.

5. Entrenamiento cognitivo. Constituye los diferentes ejercicios que permiten el desarrollo a nivel cerebral, a través de diferentes elementos de la gimnasia cerebral y las actividades intelectuales que constituyen verdaderos retos que promueven la neuroplasticidad y la neurogénesis en regiones críticas del cerebro, ampliando la llamada reserva cognitiva que permite reducir el desarrollo de ciertas enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer.

6. Socialización. Existe toda una red de regiones cerebrales interconectadas (el llamado cerebro social; ver figura 5) que facilitan la interacción social y que promueven un aprendizaje más eficiente, esto en correspondencia con la naturaleza social del individuo. En la praxis, se ha verificado que cuando se pide a alguien que aprenda algo para que luego se lo enseñe a otros, en lugar de plasmar esos saberes en un examen tradicional, retiene más información (Lieberman, 2013).



7. Plan vital. Esta función se viene en respuesta al cerebro plástico. Por lo que es necesario tenerlo en cuenta, al igual que en el aprendizaje y el proceso. Sin menoscabar importancia al resultado.

Neuroeducación, como un grupo de conocimientos basados en cómo funciona el cerebro humano en un contexto psicológico, científico y educativo, aun cuando no cuenta con un reglamento académico. Guillen (2014) Neuroeducación.

La neuroeducación o neurodidáctica es una nueva visión de la enseñanza que se basa en aportar estrategias y tecnologías educativas centradas en el funcionamiento del cerebro.

Mora, F (2011) “Proyecta un nuevo enfoque de la enseñanza que se basa en aportar tácticas acordes a las TIC situadas en la médula del conocimiento”.

¿Qué es la neuroeducación en el Aula?

Es un proceso que garantiza el éxito de los métodos de enseñanza y aprendizaje, siendo indispensable su vinculación con una actitud básica: la pasión o emoción por aprender. La misma es una disciplina que estudia el rol que realiza el cerebro en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Para Vallés, (2011) “Es una etapa que avala el galardón de las metodologías de sabiduría - amaestramiento, siendo imprescindible su vinculación con actitud esencial: el entusiasmo o conmoción por educarse”

¿En qué consiste el Acompañamiento Pedagógico?

- ✚ Elaborar el Plan de Supervisión Opinada y no Opinada y establecer el cronograma de fechas de supervisión.
- ✚ Ejecutar una observación de clase al docente acompañado.
- ✚ Hacer auto crítica del trabajo desarrollado en el aula.
- ✚ Opinión del acompañante sobre las virtudes y dificultades durante el desarrollo de clase.
- ✚ Asesoramiento para mejorar las dificultades y la aplicación de las nuevas metodología trabajo.
- ✚ Cambio de actitud y concientización del acompañado para mejorar su Labor pedagógica.

- ✚ Brindar monitoreo y asesoramiento a los docentes en el aula para mejorar sus desempeños tanto en Planificación Curricular como en el ejercicio de su práctica pedagógica.

¿Qué no es Acompañamiento Pedagógico?

- ✚ Cumplimiento de las Normas y dispositivos Legales Vigentes de forma subjetiva y rígida.
- ✚ Uso inadecuado de la Administración Pública para contratar el personal designado.
- ✚ Efectuar acciones de forma autoritaria e impositiva porque solo reconoce las debilidades más no las virtudes de los docentes.
- ✚ Intentar promover en los educadores desempeños sin sustento teórico que argumente las estrategias empleadas.
- ✚ Designación del personal docente de diferente nivel y sin experiencia para laborar en el cargo asignado.
- ✚ Incapacidad del acompañante cuando solo hace acto de presencia debido al desconocimiento de sus funciones e información actualizada.
- ✚ Resistencia al cambio de actitud de algunos enseñantes por ser mayores de edad.
- ✚ Desactualización de las nuevas metodologías de trabajo y escasa investigación científica de los maestros.
- ✚ Enseñanza conductista, tradicional y desfasada de los enseñantes, debido a la desactualización de la información trayendo como consecuencia aprendices sumisos y poco creativos.

Características.

El proceso de Acompañamiento Pedagógico presenta las siguientes características descritas del siguiente modo:

- ❖ El protocolo ha sido el mismo desde el 2014 hasta el 2018 emitido por el MINEDU.
- ❖ Prueba de Ingreso y Prueba de Salida.
- ❖ Traspaso de Sesiones y evaluaciones de Aprendizaje de los escolares.

- ❖ Aprendizaje en equipo con los estudiantes.
- ❖ Aprendizaje es personalizado en los escolares.
- ❖ Mejorar las estrategias y métodos de aprendizaje en los docentes.
- ❖ Generar un clima de autoconfianza en los docentes y discentes.
- ❖ El protocolo tiene Líneas de Acción.
- ❖ Ejecución de talleres, GIAS y monitoreo por el acompañante Pedagógico.
- ❖ Formación de Grupos de Trabajo de seis alumnos.
- ❖ Determinación de horarios de trabajo por grupos.
- ❖ En la actualidad ha sido modificado Soporte Pedagógico por acompañamiento Pedagógico.
- ❖ Mejorar el aprendizaje en las áreas ejes de Comunicación y Matemática.
- ❖ Charlas de Concientización al personal Directivo y Docentes.
- ❖ Desarrollo de Jornadas y encuentros con los padres de familia a cargo de Acompañante y Docentes Fortaleza.
- ❖ Ejecución de Talleres de capacitación con los enseñantes.
- ❖ Asesoramiento personalizado al docente después de la sesión de aprendizaje.
- ❖ Cumplimiento de las GIAS con los docentes en las Entidades focalizadas.
- ❖ Clases demostrativas según el grado o ciclo por docente acompañado.
- ❖ Visitas del acompañante de acuerdo al número de Entidades focalizadas.
- ❖ Apoyo con parte del material educativo impreso.
- ❖ Feria y exposición de encuentros de trabajos de los escolares mediante los concursos de: dibujo, pintura, Cultura e idiomas.
- ❖ En el Marco de la Implementación del Currículo las Entidades son atendidas de acuerdo a los siguientes criterios:  
Rumbo a la Autonomía 17, Mejora de los Aprendizajes 24 a cargo de los gestores locales, Escuelas Masivas 80, Mejoras de la ECE 75 particulares mediante Acciones Virtuales por el MIEDU y ONG, CARE 18.
- ❖ Sistemático y Pertinente.
- ❖ Flexible y Gradual.
- ❖ Formativo, Motivador y Participativo.
- ❖ Integral y Pertinente.

## Factores Influyentes.

- Los docentes acompañantes no cuentan con experiencia laboral requerida para asumir sus funciones afines.
- El acompañamiento externo es ejecutado por docentes de otra Entidad.
- Acompañamiento interno lo hace docente de la misma Institución Educativa.
- En el Acompañamiento Pedagógico 2018 se logró mejores resultados de sobrevivencia con saldos de años anteriores y permaneció solo de tres meses.
- La duración de cada programa de Acompañamiento Pedagógico es tres años consecutivos.
- Designación de algunos docentes contratados y que no corresponden al nivel de Educación Primario para el Acompañamiento Pedagógico.
- Visión compartida de educadores para la enseñanza - aprendizaje de los escolares debido a la falta de ambientes.
- Migración de estudiantes de zonas rurales a la ciudad.
- Hogares disfuncionales de los padres de familia.
- Escaso apoyo de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos.
- Selección del personal docente y directivo de acuerdo a la política de turno.
- Incremento y carga elevada de los educandos por aula.
- Indiferencia y celo profesional de los docentes de aula para coadyuvar en la labor pedagógica.
- Determinación para trabajar las capacidades que no lograron aprender los escolares en el año anterior de las áreas ejes de Comunicación y Matemática.
- Modificación de la estructura de la Planificación Curricular de acuerdo a la Política de Estado.
- Docentes antagónicos al cambio debido a la edad, trajín profesional y la escasa concientización.

## **Formulación del Problema**

Luego de sintetizar los diferentes contextos que deslindan los programas que a través del Acompañamiento Pedagógico del contexto ostentamos y proponemos el programa metodológico denominado Modelo de Gestión de Talento Humano para el

Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca con el cual se pretende solucionar las dificultades que impiden alcanzar un mejor AP y en todos los aspectos relacionados a la problemática. Motivo por el cual el problema queda descrito de la forma siguiente:

¿Cómo incrementar la efectividad de un Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca?

Para incrementar la efectividad de un Modelo de Gestión de Talento Humano referido al AP en el distrito de Cajamarca se debe efectuar una minuciosa selección del personal que reúna los requisitos adecuados como: haber laborado en Entidades Unidocentes, multigrado, polidocentes y conocer la gestión - Administración así mismo es primordial visualizar buen currículum acorde al cargo que asignado también es básico hacer un diagnóstico de verificación a los docentes que necesitan AP constituyendo Redes, incidiendo permanentemente en los que más dificultades presentan mediante el monitoreo continuo proponiendo incremento de salarios de acuerdo a su mejora en el logro de los aprendizajes; sin embargo en la actualidad solo nos limitamos a ser ensayos de programas impuestos por la clase opresora y sin contar con su propio diseño el cual debe ser acorde al contexto social a ello se suma que todo gobierno establece una Política de Estado en la que priman sus propios intereses enfrascándose en otros aspectos dejando de lado al sector de educación que es la base principal para generar grandes logros y modificaciones tanto a nivel interno y externo en la sociedad y que permita efectuar mecanismos adecuados para alcanzar el desarrollo en nuestro país trazándose metas de mejorar a corto plazo lo que de alguna forma evitará seguir con las falencias expuestas año tras año debido a que no terminamos de comprender un diseño y nos imponen otro, sin embargo propagación siguen con mayor esfuerzo pero; también es necesario manifestar que solo se encargan de manejar desde su escritorio razón, por el cual debe hacerse una reestructuración total porque es allí donde existe grandes dificultades en la administración por ello se debe erradicar un cambio porque está representado por personas que no cuentan con los requisitos idóneos para desempeñarse menos aun direccionarlos.

El sostén del PELA se perfilaba hacia una alusión, además, a la experiencia poseída a nivel internacional y nacional relacionado al Acompañamiento Pedagógico. Es básico,

recordar a nivel nacional se habían desarrollado diversas experiencias de AP como: PROMEM, APRENDES, TAREAS, IPAE con relativo éxito. Sin embargo, señaló Montero, 2012 en un estudio sobre el AP realizado por el Consejo Nacional de Educación (CNE) uno de los problemas que presenta el AP en nuestro país es que no forma parte del Sistema Nacional de Formación Docente.

En nuestro contexto, el nudo crítico, de nuestro país, es aún más profundo y complejo evidenciándose el conflicto a nivel de quienes dirigen las intervenciones de formación docente, así como de los que diseñan e implementan en los diferentes niveles del sistema. Inconvenientes que tienen que ver con sus perspectivas educativas, su formación y su perfil profesional, es decir, que no depende de los acompañantes pedagógicos. Es necesario evaluar que sucede a nivel del Minedu, así como de las Instituciones formadoras, que en diferentes momentos se han encargado de diseñar las propuestas formando a los acompañantes pedagógicos. Por esta razón para comprender la magnitud en nuestro caso se produce el colapso educativo

### **Justificación del estudio**

La investigación acoge la pertinencia científica y metodológica porque admite proponer un modelo de gestión de talento humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

En este contexto se aspira establecer estudios que guarden una estrecha relación con el modelo de gestión de talento humano en el que se proyecta alcanzar la capacidad dentro del contorno laboral en las Entidades con la intención de llegar a perfeccionar el proceso de gestión de talento humano a través de un predominio pertinente.

### **Hipótesis**

Un modelo de gestión de talento humano incrementará la efectividad para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Proponer Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

### **Objetivos Específicos**

- 1.** Diagnosticar el estado actual del Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.
- 2.** Identificar los factores influyentes en el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.
- 3.** Diseñar Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.
- 4.** Estimar los resultados que generará la implantación Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de estudio está centrado en la realización de las mediciones y busca generalizar los resultados para la formulación de las interrogantes de la indagación. Estos estudios desarrollan planteamientos y principios a lo largo de todo proceso. Todo este proceso conlleva a descubrir que interrogantes son de vital importancia para luego armonizar y por ende darle respuestas concisas. Este proceso es genérico porque se trabaja para la minoría y mayoría debido a que incluye a todas las cantidades medibles dependiendo de la síntesis de su contexto.

El método enmarcado es cualitativo de tipo no experimental descriptivo, debido a que concibe indagar los fenómenos desde los sujetos de estudio. La fortificación de la investigación cualitativa está la dinámica y flexibilidad para comprender los fenómenos de estudio (Cáceres, 2003)

En mi indagación el diseño de estudio que se ejecutará en el vigente trabajo compete a un diseño descriptivo - explicativo con un grupo de estudio.

**T1 T2**  
**M O P RE**

#### **Donde:**

**M:** Es la muestra que se está observando: 25 Entidades Polidocentes (Y)

**O:** Es la observación a desarrollar en la muestra: Análisis Documentario, encuesta, entrevista, etc.(y)

**P:** Es la propuesta del Programa: Acompañamiento Pedagógico. (X)

**T1:** Es el tiempo de medición con información actual.

**T2:** Es el tiempo de proyección por el periodo que durará la implantación de la propuesta de solución P.

**RE:** Son los “resultados estimados” o proyectados, que se generará la implementación de la propuesta de solución P (Y).



## **2.2. Escenario de estudio**

La presente indagación se ha formalizado solicitando la verificación de la información sobre el análisis documental de los tres últimos años de los programas de Acompañamiento Pedagógico que fueron ejecutados en la UGEL de Cajamarca con la finalidad de corroborar los logros, sugerencias, propuestas y dificultades que sucedieron en los coordinadores, acompañantes y educadores de las Entidades polidocentes y con aplicación de la encuesta a 102 docentes de 25 Entidades los que participaron en diferentes programas de capacitación docente.

## **2.3. Participantes**

### **Población y muestra**

**Población:** Es una agrupación de todas las Entidades que se va a indagar y está constituida por las Entidades Polidocentes que recibieron Acompañamiento Pedagógico en el distrito de Cajamarca, siendo un total de 50 Entidades distribuidas según el cuadro adjunto:

**Tabla 1.** I.E. Polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2016.

<b>I.E. POLIDOCENTES DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DISTRITO CAJAMARCA</b>					
N° Ord.	Institución Educativa	Personal Directivo	Personal Docente	Personal Contratado	total
01	82001 San Ramon	01	<b>30</b>	<b>00</b>	<b>31</b>
02	82019 La Florida	01	<b>26</b>	<b>00</b>	<b>27</b>
03	82017 Champagnant	01	<b>25</b>	<b>00</b>	<b>26</b>
04	82002 Tarsicio Bazán Zegarra	01	<b>12</b>	<b>00</b>	<b>13</b>
05	82028 Samana Cruz	02	<b>20</b>	<b>00</b>	<b>22</b>
06	82594 Pachacutec	01	<b>12</b>	<b>00</b>	<b>13</b>
07	82949 Belén	01	<b>30</b>	<b>00</b>	<b>31</b>
08	821131 Miraflores	01	<b>15</b>	<b>00</b>	<b>16</b>
09	83005 La Recoleta ex 120	01	<b>35</b>	<b>00</b>	<b>36</b>
10	821228 El Ingenio	01	<b>10</b>	<b>00</b>	<b>11</b>
11	82004 Zulema Arce Santisteban	01	<b>21</b>	<b>00</b>	<b>22</b>
12	82005 Miguel Iglesias	01	<b>12</b>	<b>00</b>	<b>13</b>
13	83003 San Francisco	01	<b>27</b>	<b>00</b>	<b>28</b>
14	Cristo Rey	01	<b>14</b>	<b>00</b>	<b>15</b>
15	82554 La Inmaculada Concepción	01	<b>10</b>	<b>00</b>	<b>11</b>
16	82016 Santa Teresita	01	<b>25</b>	<b>00</b>	<b>26</b>
			<b>324</b>		

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 2.** I.E. Polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2017.

<b>I.E. POLIDOCENTES DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DISTRITO CAJAMARCA</b>					
Nº Ord.	Institución Educativa	Personal Directivo	Personal Docente	Personal Contratado	total
01	82011 “Los Rosales”	01	12	00	13
02	82016 Santa Teresita	01	30	00	31
03	82949 Belén	01	30	00	31
04	82019 “La Florida”	01	25	00	26
05	83005 La Recoleta ex 120	01	39	00	40
06	82554 La Inmaculada Concepción	01	12	00	13
07	Divino Maestro	01	12	00	12
08	82012 Toribio Casanova López	01	22	00	23
09	82003 Nuestra Señora de la Merced	01	18	00	19
10	82005 Miguel Iglesias	01	13	00	14
11	82002 Tarsicio Bazán Zegarra	01	13	00	14
12	83004 Juan Clemente Verjel ex 91	01	33	00	34
13	82004 Zulema Arce Santisteban	01	24	00	25
14	821228 El Ingenio	01	12	00	13
15	82015 Rafael Olascuaga	01	16	00	17
16	82001 San Ramon	01	30	00	31
17	82008 Santa Beatriz de Silva	01	15	00	16
18	82594 Pachacutec	01	12	00	13
19	82641 Simón Bolivar	01	13	00	14
			<b>381</b>		

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 3. I.E. Polidocentes convocadas para acompañamiento pedagógico del distrito de Cajamarca 2018.**

<b>I.E. POLIDOCENTES DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DISTRITO CAJAMARCA</b>					
Nº Ord.	Institución Educativa	Personal Directivo	Personal Docente	Personal Contratado	total
01	82019 La Florida	02	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>20</b>
02	83003 San Francisco	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
3	82594 Pachacutec	01	<b>16</b>	<b>00</b>	<b>17</b>
04	82011 Los Rosales	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
05	82001 San Ramón	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
06	82028 Samacruz	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
07	82008 Santa Beatriz de Silva	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
08	82017 San Marcelino Champagnat	02	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>20</b>
09	82063 Jesús	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
10	82064 Jesús	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
11	82041 Puyllucana	01	<b>18</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
12	82040 Baños del Inca	02	<b>17</b>	<b>00</b>	<b>19</b>
13	82070 Magdalena	01	<b>16</b>	<b>00</b>	<b>17</b>
14	82079 Marcial Paredes Cáceres	01	<b>17</b>	<b>00</b>	<b>18</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Muestra.** Debido a que la población es conocida es necesario aplicar la fórmula. En tal sentido la muestra está constituida por 25 Entidades Polidocentes del distrito de Cajamarca.

### 2.3.1 Variables, Operacionalización.

**Tabla 4.** Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
<b>INDEPENDIENTE</b>  Modelo de Gestión de Talento Humano	Es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantice el desarrollo y administración del as personas. Mora	Percepción subjetiva de la aplicación de los instrumentos así mismo la revisión y verificación de los documentos luego de constatar la homogeneidad grupal de la acciones y operaciones que se efectúa en el Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca	Interna Externa	Conocimiento Habilidades Clima Laboral		Validación de la Encuesta por expertos
<b>DEPENDIENTE</b>  Acompañamiento Pedagógico	Es la orientación, asesoramiento, apoyo, monitoreo o guía personalizada que recibe el educador acompañado por un acompañante con la intención de mejorar su estrategia y fortalecer su desempeño en la labor educativa	Conteo del puntaje total de la aplicación de la encuesta y la ejecución de la entrevista a los educadores de las Entidades Polidocentes y Especialistas de la UGEL del distrito de Cajamarca	Preparación Seguimiento Monitoreo	Capacitación, fijar contribuciones y metas individuales. Acompañamiento Pedagógico Calificación del personal Docente	1 al 17	Aplicación de Encuesta y entrevista

**Fuente:** Elaboración propia.

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

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos

El método situado es descriptivo con diseño de tipo de indagación explicativo debido a la búsqueda de cierto tipo de correspondencia de las dos variables, y la medida de desviación en la que una de las variables conmueve a la otra.

La técnica que se aplicará en la presente investigación es la encuesta y el análisis documental tal como se muestra en la descripción.

*Tabla 5. Técnicas e instrumentos de evaluación.*

<b>TECNICA</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>APLICACIÓN</b>
<b>Encuesta</b>	Es una técnica que se utilizará para determinar tendencias en el objeto de estudio.	Cuestionario. Son las interrogantes válidas aplicados a los educadores.	Materiales físicos y fotos aplicados a los docentes de las Entidades Polidocentes
<b>Análisis Documentario</b>	Grupo de operaciones intelectuales que busca describir y representar los documentos en forma unificada y continúa.	Hoja de cotejo o trabajo, cuadernillo	Información física y virtual de los programas de AP ejecutados en la UGEL
<b>Entrevista</b>	Es la recopilación de la información verbal a los Especialistas, coordinadores y acompañantes sobre AP.	Hoja de preguntas: Cuestionario.	Entrevista a los Especialistas, Coordinadores y Acompañantes de la UGEL Cajamarca.

**Fuente:** *Elaboración propia.*

### **2.4.2. Validez y confiabilidad**

La validez se ha formalizado con el juicio de tres expertos de gran nivel cognitivo los cuales cuentan con la capacidad ética, técnica y moral basada en la indagación y las condiciones apropiadas en aspectos relacionados acerca de la temática tratada de forma fehaciente y científica, en tal sentido muestran condiciones para validar el instrumento, relacionándolo acorde a las variables, dimensiones e indicadores; por lo tanto, la confiabilidad del instrumento se ha establecido a través del sistema SPSS.

### **2.5. Procedimiento**

La investigación que se realizó durante este proceso atravesó diferentes períodos en dicho transcurso se ha efectuado una síntesis de la temática tratada, asimismo se ha creído por conveniente desarrollar aspectos relacionados a situaciones genéricas mediante informaciones explícitas. Para ello se recurrió a las fuentes confidenciales con la intención de adquirir los datos de forma pertinente los cuales permitirán viabilizar las estrategias que servirán para el uso apropiado de los instrumentos, validez acorde a la idiosincrasia del sector las que están contempladas en las variables, operacionalización, población en su conjunto y sobre todo el material que podamos conseguir para el estudio.

### **2.6. Método de análisis de información**

Para ejecutar la síntesis de la información se ha empleado las técnicas e instrumentos de recolección de datos para explicar los resultados utilizando la estadística descriptiva del sistema SPS, a través de la base de recopilación de información de los medios físicos y virtuales. Consecutivamente se coteja la información documentada de las Entidades las que serán incorporados a la labor de investigación como búsqueda relevante que permitirá contrastar nuestra hipótesis con la realidad. Los antecedentes fueron suministrados de manera fehaciente para una gran explicación y definición de la indagación que fueron recogidos para ser procesados con guarismos porcentuales los que serán detallados en las tablas, cuadros y gráficos estadísticos.

## 2.7. Aspectos éticos

**Justicia.** Respecto a este principio permite buscar el uso racional de los recursos disponibles que permite el ejercicio del pleno derecho y deberes de equilibrio entre un acompañante a un acompañado relacionado sobre acompañamiento pedagógico.

**Inclusión.** Es un principio que pone énfasis en una educación universal sin distinción de raza, religión, sexo y opinión, es decir una educación de calidad para todos de manera consciente y libre de sus propias actuaciones.

**Democracia.** Es una forma abierta de intervención de los usuarios a través decisiones legítimas de participación que tiene como propósito la libertad de expresión de todos sus actores de una comunidad educativa en las decisiones del proceso educativo.

**Interculturalidad.** Es un principio que se basa en el conjunto de acciones y reacciones que tiene lugar de manera intencional entre culturas diferentes con respeto a la integración por la igualdad de culturas no se está libre de generar posibles conflictos, tanto en la adaptación como en el proceso de aprender diferencias y conflictos.

## 2.8. Aspectos administrativos

### 2.8.1 Recursos Humanos

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/	TOTAL S/
Elmer Bazán Vásquez	1	1	0
Total	1	1	0

### 2.8.2 Recursos Financieros

La presente investigación será suministrada por el propio autor para que el presente estudio sea asequible. Y para la ejecución del proyecto se hicieron los siguientes gastos de manera aproximada detallada en el cuadro adjunto:

PRODUCTO	CANTIDAD	VALOR S/	TOTAL S/
Impresiones	120.00	0.20	24.00
Folder plástico	4	1.00	4.00
Sub total			26.00

Ingreso Total: S/ 26.00

### 2.8.3 Cronograma de actividades.



**Tabla 6.** Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA ELABORAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN															
	SEM 1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5	SEM6	SEM7	SEM8	SEM9	SEM10	SEM11	SEM12	SEM13	SEM14	SEM15	SEM16
1.Reunión de coordinación																
2. Presentación del esquema de proyecto de investigación																
3.-Asignación de los temas de investigación																
4.- Espacio para la búsqueda de información																
5. Planteamiento del problema y fundamentación teórica																
6.Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación																
7.Diseño, tipo y nivel de investigación																
8.Variables, Operacionalización																
9.Presenta el diseño metodológico																
10. Jornada de investigación N° 1 presentación del primer avance																
11. Población y muestra																
12. Técnicas e instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos. Designación del Jurado: un metodólogo y dos especialistas.																
13. Presente proyecto de investigación para su revisión y aprobación																
14. Presenté al proyecto de investigación observaciones levantadas																
15. Jornada de investigación N°2: sub sanación del proyecto de investigación																

**Fuente:** Elaboración propia.

### III. RESULTADOS

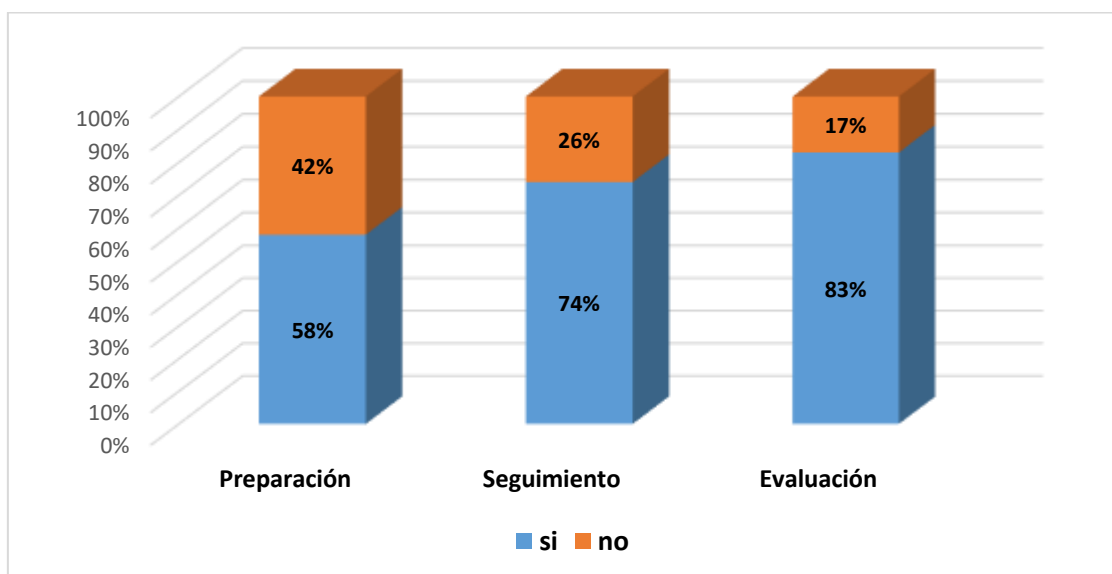
Los resultados procesados para la aplicación del instrumento descrito fueron elaborados mediante el sistema SPSS con el propósito de validar su confiabilidad en el estudio utilizando tablas, cuadros y gráficos estadísticos.

- **Resultado de la variable acompañamiento pedagógico**

*Tabla 7.* Resultados por dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico.

Dimensión	Si		No	
	f	%	f	%
Preparación	61	58%	45	42%
Seguimiento	76	74%	27	26%
Evaluación	85	83%	17	17%

Fuente: elaboración propia.



*Figura 2:* Resultados sobre la variable acompañamiento pedagógico.

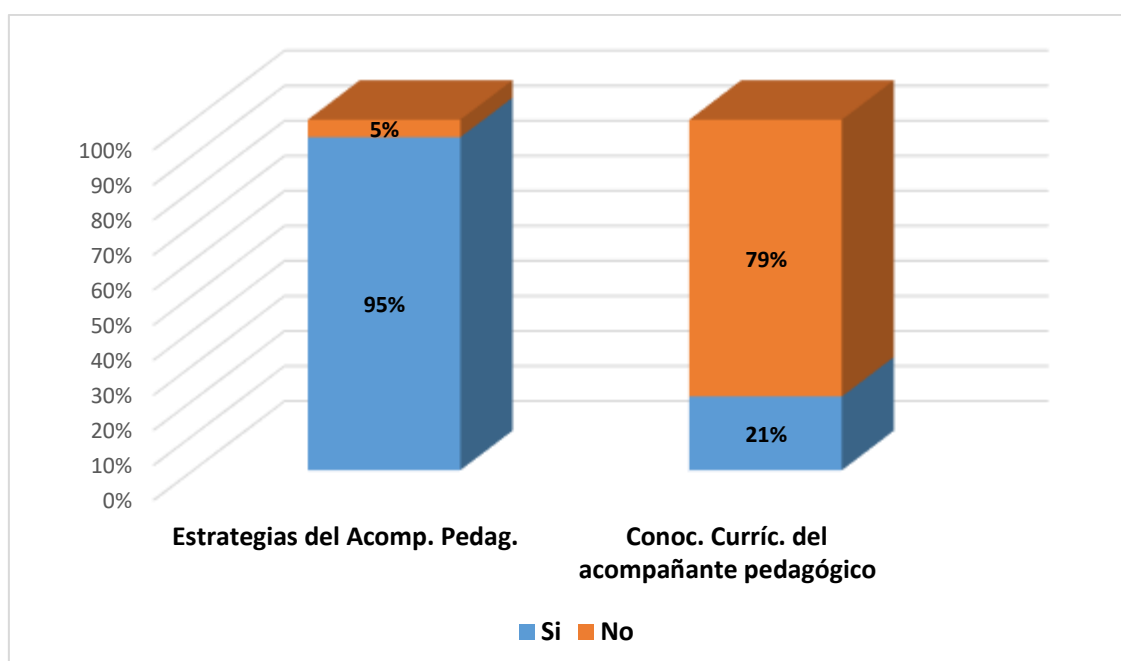
En la tabla y figura 1 se aprecia que, más de la mitad de los docentes está de acuerdo con el acompañamiento pedagógico, específicamente, el 58% considera que la preparación de los docentes participantes es adecuada; el 74% manifiesta que el seguimiento basado en el monitoreo, supervisión y acompañamiento continuo es acertado; y el 83% indica estar conforme con la evaluación realizada en el acompañamiento pedagógico.

- **Resultados de la dimensión preparación**

**Tabla 8.** Resultados por indicadores de la dimensión preparación.

Indicadores	Si		No	
	f	%	f	%
Estrategias del Acomp. Pedag.	99	95%	5	5%
Conoc. Curríc. del acompañante pedagógico	23	21%	84	79%

Fuente: elaboración propia.



**Figura 3.** Resultados de la dimensión preparación.

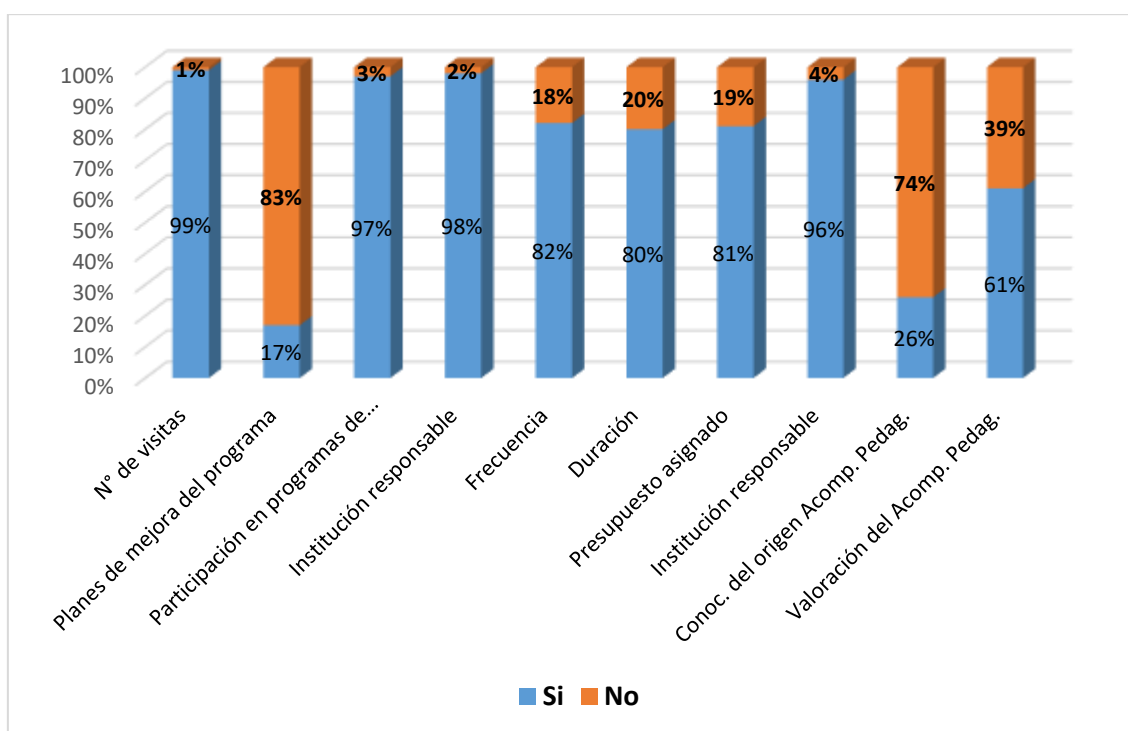
En la tabla y figura 2 se observa que, el 95% de los docentes participantes están satisfechos con las estrategias utilizadas por los acompañantes durante el monitoreo, y solo un 5% considera no estar de acuerdo con las estrategias empleadas. El 79% de los docentes participantes expresa no conocer el currículo del acompañante pedagógico y solo el 21% manifiesta conocer su trayectoria profesional y académica.

- **Resultados de la dimensión seguimiento**

**Tabla 9.** Resultados por indicadores de la dimensión seguimiento.

Indicadores	Si		No	
	f	%	f	%
N° de visitas	102	99%	1	1%
Planes de mejora del programa	17	17%	86	83%
Participación en programas de capacitación	104	97%	3	3%
Institución responsable	98	98%	2	2%
Frecuencia	93	82%	20	18%
Duración	82	80%	21	20%
Presupuesto asignado	82	81%	19	19%
Institución responsable	96	96%	4	4%
Conoc. del origen Acomp. Pedag.	26	26%	73	74%
Valoración del Acomp. Pedag.	63	61%	41	39%

Fuente: elaboración propia.



**Figura 4.** Resultados de la dimensión seguimiento.

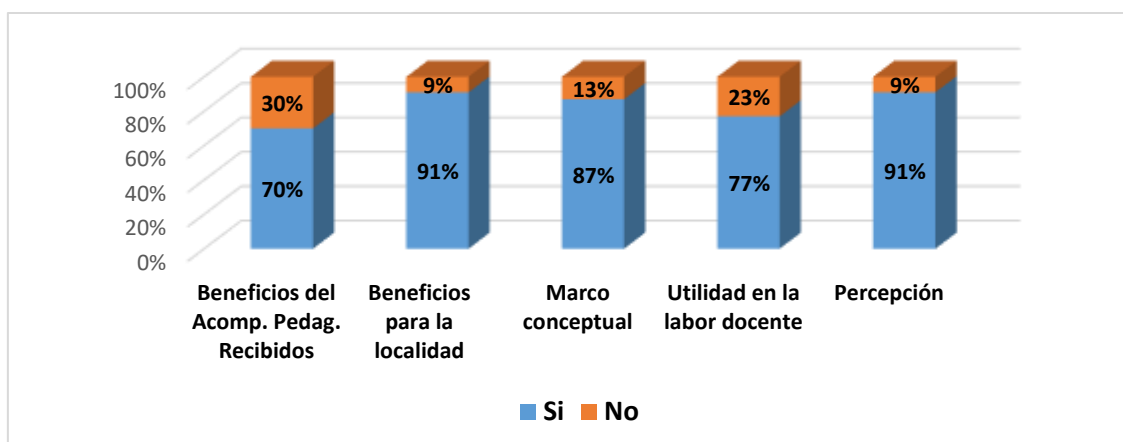
De la tabla y figura 3 se deduce que: el 99% de los docentes, tiene presente el número de vistas que han recibido en los tres últimos años; el 83% no conoce algún proyecto que permita la mejora continua del acompañamiento pedagógico; el 97% de los docentes, recuerda y tiene presente las intervenciones de acompañamiento pedagógico que ha recibido en su vida profesional docente; el 98% conoce la entidad que tiene a cargo el acompañamiento pedagógico; el 82% tiene presente la frecuencia con la que se realiza el acompañamiento pedagógico, lo que indica un interés por la mejora en su labor docente; el 80% de los docentes que recibieron el acompañamiento pedagógico tiene presente la duración del acompañamiento pedagógico en la que participó; el 81% de los docentes consideran que el Ministerio de Educación destina recursos suficientes para los programas de capacitación; en cuanto al conocimiento de la entidad que tuvo a cargo la capacitación, el 96% manifiesta conocerla; en cuanto al conocimiento sobre el año que se inician las capacitaciones en el Perú, el 74% la desconocen; el 61% de los docentes, consideran que en la actualidad el acompañamiento pedagógico es de mucha importancia.

- **Resultados de la dimensión evaluación**

**Tabla 10.** Resultados por indicadores de la dimensión evaluación.

Indicadores	Si		No	
	f	%	f	%
Beneficios del Acomp. Pedag. Recibidos	69	70%	29	30%
Beneficios para la localidad	94	91%	9	9%
Marco conceptual	90	87%	13	13%
Utilidad en la labor docente	78	77%	23	23%
Percepción	96	91%	9	9%

Fuente: elaboración propia.



***Figura 5. Resultados de la dimensión evaluación.***

En la tabla y figura 4 se observa que; el 70% de los docentes conoce los beneficios del acompañamiento pedagógico y 30% de los docentes no los reconoce; sin embargo, el 91% cree que el acompañamiento pedagógico es beneficioso para su comunidad; de los docentes el 87% tiene en claro en que consiste el acompañamiento pedagógico, y el 13% aún no comprende lo que es un acompañamiento pedagógico; el 77% de los docentes, considera beneficioso, para su localidad, los programas de capacitación docente; y finalmente, el 91% manifiesta que el Programa de Acompañamiento Pedagógico presenta problemas en su organización, funcionamiento y evaluación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Echenique, G. (2016), Por su parte, el proceso indagatorio ha permitido generar un marco teórico con énfasis en la teoría organizacional en sus diversas vertientes económicas, psicológicas, sociológicas y de gestión, lo que permitió el encuentro de las relaciones entre la gestión de lo humano y los resultados de las organizaciones.

El cambio de una acción administrativa a una función estratégica, como consecuencia del reconocimiento de la persona es una fuente de beneficio de competitiva sostenida, y de la función como una capacidad organizacional, generadora a su vez de otras potencialidades cuando se gestiona adecuadamente los recursos que las personas entregan al servicio de las organizaciones.

De forma definida es importante decir que la gestión del talento humano es un instrumento estratégico, necesario para abordar los nuevos retos que impone el medio. Es proyectar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se considera el desarrollo y administración del potencial de los individuos desde sus saberes y lo que podrían hacer (Mora 2012, p.12).

La percepción principal de enfoque existencialista humanista es que el individuo se reconoce en su modo de vida, no importa el desafío a los que se puede enfrentar sean estos derivados de limitaciones físicas, socioeconómicas, sexuales, étnicas, etc. Es decir, su concepción de la plenitud de la vida se pone en manifiesto ante los trazos de un transitar complejo, pues su razón del conflicto es una decisión de solución personal logrando en ello en el seno de una apropiación de aspectos de responsabilidad o compromiso individual.

En un segundo momento, desde la práctica de los diferentes talleres de formación, que permitieron la integración y socialización de los participantes, durante diferentes procesos de intervención como reflexiones de procesos, entrevistas en profundidad, cuestionarios que a lo largo dejaron como resultado la verificación de la pertinencia de una propuesta que genera aportes para su mejoramiento.

## V. CONCLUSIONES

1. El acompañamiento pedagógico en la dimensión preparación se percibe que más de la mitad de los docentes están de acuerdo con el acompañamiento pedagógico, específicamente el 58% considera que la preparación de los docentes participantes es adecuada, el 74 % manifiesta que el seguimiento basado en el monitoreo, supervisión y acompañamiento continuo es acertado; y el 83% indica estar conforme con la evaluación realizada de acompañamiento pedagógico acorde a los resultados alcanzadas de las encuestas de conformidad, y la consulta de diestros y el análisis documental del investigador se puede testificar que el modelo de Gestión de Talento Humano esbozado puede ser implementado tal como se lo presenta, dado que los resultados conseguidos se pueden considerar forma muy satisfactorios.
2. Luego de la aplicación del programa de Acompañamiento para el Modelo de Gestión de Talento Humano existe una variación significativa con respecto a lo obtenido en la encuesta en donde se percibe que el 77% de los docentes considera beneficioso, para su localidad, sin embargo, el 91% manifiestan que los programas de Acompañamiento Pedagógico presentan problemas en su organización, funcionamiento y evaluación.
3. El presente modelo se sostiene en el enfoque sistémico desde una teoría organizacional, y en las teorías obtenidas. Estas muestran, como de manera directa el modelo de gestión de talento humano que preside la fiscalización, se delinea el rol de los supervisores (acompañantes), se prescriben las valoraciones que cuestionan el tipo de apoyo requerido y las relaciones de las acciones educativas. El modelo descrito tiene un carácter procedimental y de balance para la gestión del acompañamiento pedagógico de los educadores del nivel primario en las Entidades Polidocentes.
4. El proceso de desarrollo del modelo de gestión de talento humano que se ha efectuado concerniente al Acompañamiento Pedagógico a los Educadores de “1º, 2º ,3º y 4º grado de las diferentes secciones de Educación Primaria en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca inmerso en el marco del Modelo de Gestión de Talento Humano, tuvo como propósito equilibrar aspectos que dan origen a una propuesta de progreso.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.** Implementar la efectividad en el Modelo de Gestión de Talento Humano en las Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Cajamarca, incentivando a los docentes a través de reconocimientos y felicitaciones por sus destacadas actividades laborales, mejorando de este modo la gestión con el propósito de promoverlos para el Acompañamiento Pedagógico.
- 2.** Efectuar el asesoramiento, monitoreo y supervisión preconcebidos, para contrastar la calidad de atención a los beneficiados reconociendo los éxitos, virtudes, y conocimientos en su labor e incentivarlos a un mejor Acompañamiento Pedagógico mediante el cambio actitudinal en el quehacer educativo.
- 3.** En lo referente a los Órganos Superiores deberán mejorar las relaciones interpersonales e intrapersonales donde se muestre confidencialidad a los educadores en su labor pedagógica para que de este modo puedan efectuar un trabajo digno y consistente.

## VII. PROPUESTA

### INFORME DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### 1. DATOS INFORMATIVOS

##### a. NOMBRE DE LA PROPUESTA

--

##### b. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA (SISTEMATIZACIÓN DEL CONSENSO DE EVALUADORES)

--

#### 2. LISTA DE VERIFICACIÓN

DIMENSIONES	ITEM	INDICADORES	
		Si	No
Estructura filosófica	• Sustenta claridad el Supuestos ontológico	Si	No
	• Sustenta claridad el Supuesto epistemológico	Si	No
	• Sustenta con claridad el Supuesto metodológico	si	No
	• Sustenta claridad el Supuesto axiológico		
Alineamiento con plan organizacional	• En el modelo se considera como uno de los elementos el plan de puesto del acompañante	Si	No
	• En el modelo se considera como uno de los elementos el Plan de potencial	si	No
	• En el modelo se considera como uno de los elementos el Plan de presupuesto		

Fase estructural del subsistema					
Dimensiones	Subdimensiones	ITEM	Si	No	
Subsistemas de desarrollo ocupacional	Evaluación de desempeño	Se planeó la evaluación	Si	No	
		Existencia de instrumentos de evaluación	Si	No	
		Ejecución de procedimientos de evaluación y retroalimentación	Si	No	
		Diagnóstico de necesidades	Si	No	
	Capacitación	Diseño de capacitación			
		Ejecución de un programa de capacitación	Si	No	
		Evaluación y resultados	Si	No	
	Desarrollo Personal	Configuración de líneas de carreras	Si	No	
		Plan de Sucesiones y progresiones.	Si	No	

### 3. CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN (ESTADÍSTICO)

### 4. OBSERVACIONES

-----  
Firma del experto

-----  
Firma del experto

-----  
Firma del experto

**Operacionalización de la variable gestión del talento humano para un plan de acompañamiento pedagógico**

	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumento
<b>MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Estructura filosófica de sustento	Supuestos ontológico Supuesto epistemológico Supuesto metodológico Supuesto axiológico	Si /No	Lista de verificación
	Alineamiento con plan organizacional	plan de puesto del acompañante Plan de potencial Plan de presupuesto	Si /No	Lista de verificación
	Fase estructural del subsistema			
	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumento
	Subsistemas de desarrollo ocupacional	Evaluación de desempeño	Se planeó la evaluación Existencia de instrumentos de evaluación Ejecución de procedimientos de evaluación retroalimentación	Lista de verificación
			Diagnóstico de necesidades	
		Capacitación	Diseño de capacitación	
	Ejecución de un programa de capacitación			
	Evaluación y resultados			
	Desarrollo Personal	Configuración de líneas de carreras		
Plan de Sucesiones y progresiones				

*Tabla 11: Operacionalización de la variable de talento humano para un plan de Acomp. Pedagógico.*

## MODELO DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN

### 7.1. Síntesis de la necesidad identificada.

El acompañamiento pedagógico es entendido como estrategia de formación continua para el docente en servicio su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional (MINEDU, 2014).

El acompañamiento pedagógico se realiza a fin que el profesional docente desarrolle su progreso profesional de manera autónoma en un mundo de desafío y cambio, para lograr un gran objetivo que es la mejora de los aprendizajes, en el marco del Buen desempeño docentes, sin embargo, desde un enfoque de cascada, sin embargo, según la Resolución Viceministerial N° 169-2019-MINEDU, “Norma que establece disposiciones para el Desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica Regular para el año 2019”, considera dentro de los tipos de programas de acompañamiento al identificado para el presente estudio, el relacionado con las características de Instituciones Educativas Polidocentes completas, que en su numeral 6 establece, las responsabilidades de las entidades para la implementación de esta norma.

En este sentido jerárquicamente, las Entidades responsables son, Ministerio de Educación, Dirección de Educación Intercultural Bilingüe, Dirección de Formación Docente en Servicio (a nivel de Dirección Minedu y a nivel de acompañamiento pedagógico Polidocente completa), la Unidad de Seguimiento y Evaluación, la Dirección Regional de Educación, La unidad de Gestión Educativa Local de Educación (UGEL), Institución Educativa (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

En tal sentido, las grandes limitaciones que tiene el estado para la implementación de sus políticas públicas, incluida las del ámbito educativo, es la articulación territorial, un factor clave que debe ser asegurado. Por ello, centrando el análisis del accionar de las Unidades de Gestión Educativa Local, referido a sus competencias respecto al acompañamiento pedagógico, los actores, tales como, estos especialistas, acompañantes, directores, docentes identifican aspectos claves como presupuesto del programa, carga administrativa de los especialistas, actividades extracurriculares en las instituciones educativas.

Por su parte, la investigación ha permitido construir un marco teórico muy centrado en la teoría organizacional en sus diversas vertientes económicas, psicológicas, sociológicas y de gestión, lo cual facilita que la práctica investigativa se oriente a encontrar relaciones entre la gestión de lo humano y los resultados de las organizaciones (Gallardo-Echenique, 2016).

El cambio de una función administrativa a una función estratégica, consecuencia del reconocimiento de la persona como fuente de ventaja competitiva sostenida, y de la función como una capacidad organizacional, creadora a su vez de otras capacidades cuando gestiona adecuadamente los recursos que las personas entregan al servicio de las organizaciones.

¿Qué necesidades de capacitación se evidencian en los acompañantes pedagógicos y especialista de UGEL en el proceso de implementación del programa de Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca?

¿Qué problemas de producción del personal se identifican en el proceso de implementación del programa de Acompañamiento Pedagógico en Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria en las I.E.P. Polidocentes en el distrito de Cajamarca?

El diagnóstico a la primera interrogante se obtuvo, de manera paralela, al diagnóstico general, precisado en el siguiente cuadro:

Tabla 12: Diagnóstico de necesidades de capacitación.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN						
Institución	Dirección Regional de Educación Cajamarca					
Departamento o Área						
Situación o problema detectado	Necesidades de capacitación	Personas o grupos a capacitar	Competencias que se requieren desarrollar	Prioridad	Tiempo estimado	Observaciones o comentarios
<b>Problema de personal:</b>						
1. Acompañantes pedagógicos con limitaciones para el ejercicio de las funciones según puesto	En acompañamiento pedagógico	Acompañantes pedagógicos	Optimización del uso pedagógico y pertinente de los materiales y recursos disponibles en función al logro de aprendizajes.	Alta	12 horas	
2. Monitoreo del proceso de implementación por parte de especialistas de UGEL	Actitud de servicio	Especialista pedagógico de la UGEL Lambayeque	Capacidad de resiliencia.	Alta	24 horas	
3. El personal docente en las IE no reconoce las funciones y procesos del programa, no se realiza adecuadamente las tareas pertinentes.	desconocimiento de funciones del puesto y procesos de la propia de los acompañantes	Personal docente susceptible de acompañamiento	Gestión de información sobre funciones de puesto y descripción de procesos de trabajo	Alta	12 horas	

	pedagógicos del programa		de personal acompañante			
<b>Problemas de producción</b>						
1. Falta de coordinación, comunicación, compromisos y ajustes en la coordinación con entes que utilizan el auditorio de la UGEL Cajamarca	Situaciones de servicio deficiente para reuniones entre el acompañante y (especialista de UGEL) por falta de coordinaciones		Manejo de reuniones, Trabajo en equipo, comunicación y compromisos eficientes aplicados a la problemática		12 horas	
2. Estancamiento del Sistema de Gestión Documentaria	Necesidad derivada de gestión de tecnologías	Personal de la oficina de gestión institucional	Gestión de herramientas del Sistema de Gestión Documentaria a través de la Intranet	Alta	12 horas	
3. Incumplimientos en los plazos para resultados	Administración del Tiempo	Personal de la oficina de Administración	Gestión del tiempo	Alta	12 horas	
4. Poca Confiabilidad	Uso adecuado de la información de la Institución confidencialidad al interior de la organización	Oficina de Abastecimiento	Gestión de la información para confidencialidad al interior de la organización	Alta	40 horas	
<b>Elaborado por: Mg. Elmer Bazán Vásquez</b>		<b>Cargo: Docente de Educación Primaria</b>				<b>Firma</b>
<b>Fecha: Cajamarca, 29/11/2019</b>						



## **7.2. Objetivos de la Propuesta de Gestión del talento Humano**

### **7.2.1. Objetivo general**

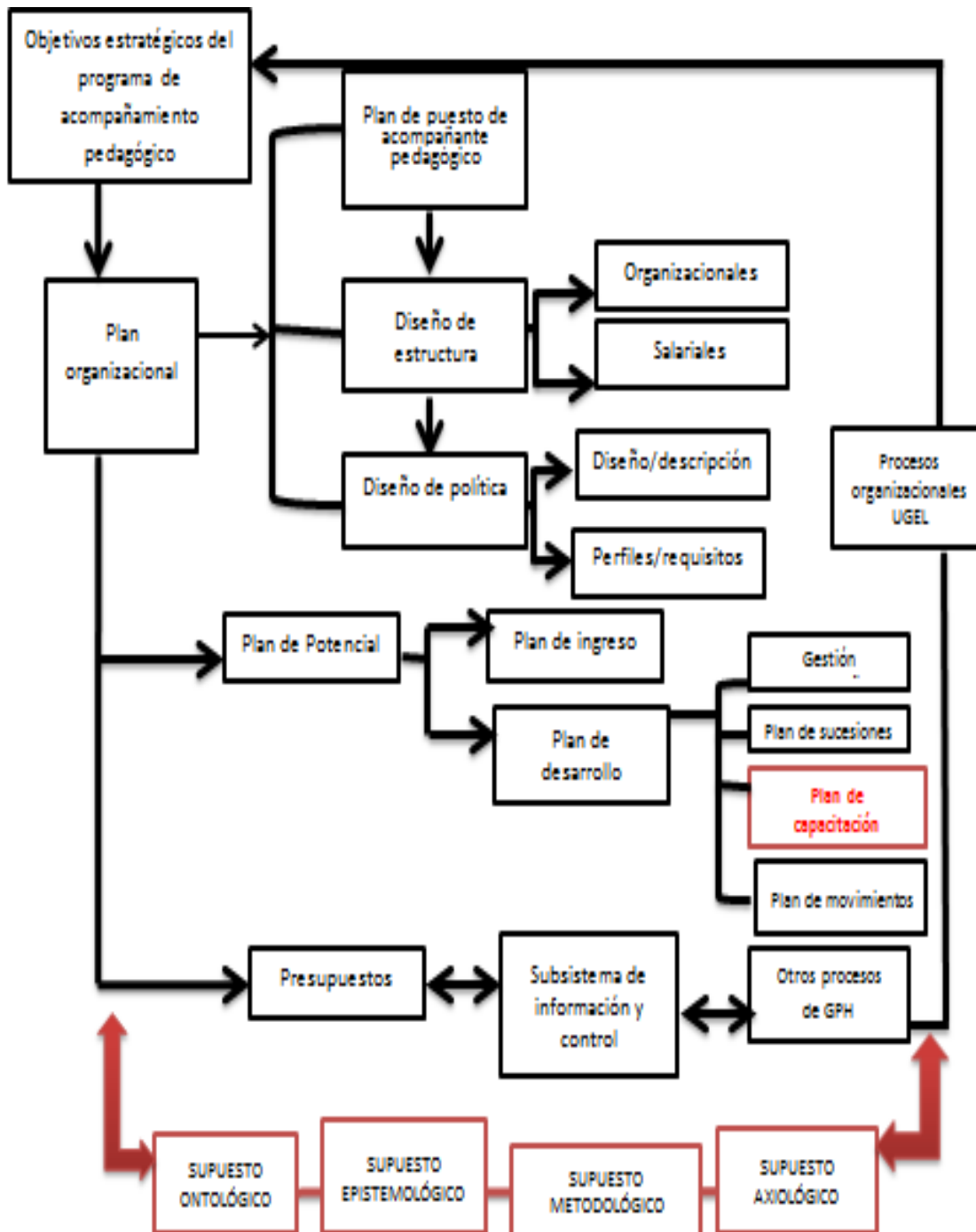
Diseñar Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.

### **7.2.2. Objetivo específico**

- Identificar los problemas que se presentaron en los actores del acompañamiento pedagógico.
- Reflexionar sobre los supuestos filosóficos que sustentarán el modelo de gestión del talento humano.
- Diseñar un plan de actividades que garanticen la capacitación como medio de aseguramiento la sostenibilidad del programa de acompañamiento pedagógico.
- Proyectar los resultados posibles para un escenario futuro
- Diseñar un sistema de monitoreo
- Revisar en los talleres los Resultados, Programas y Proyectos elaborados de manera didáctica y estratégica con una duración acorde a la labor pedagógica.

### 7.3. Estructura del modelo propuesto

#### MODELO



### 7.3.1. Estructura epistemológica

La estructura epistemológica está en función a las dimensiones de las dos variables en estudio. En tal sentido se plantea de la siguiente manera:

*Tabla 13: Dimensiones, subdimensiones, indicadores e instrumentos.*

<b>MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumento
	Estructura filosófica de sustento	Supuestos ontológico Supuesto epistemológico Supuesto axiológico		Lista de verificación
	Alineamiento con plan organizacional	plan de puesto del acompañante Plan de potencial Plan de presupuesto	Si /No	Lista de verificación
	Fase estructural del subsistema			
	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumento
	Subsistemas de desarrollo ocupacional	Evaluación de desempeño	Se planeó la evaluación Existencia de instrumentos de evaluación Ejecución de procedimientos de evaluación retroalimentación	Lista de verificación
			Diagnóstico de necesidades	
		Capacitación	Diseño de capacitación	
			Ejecución de un programa de capacitación	
			Evaluación y resultados	
Desarrollo Personal		Configuración de líneas de carreras		
		Plan de Sucesiones y progresiones		

**Tabla 14:** Estructura epistemológica.

<b>Estructura epistemológica</b>	
<b>TEORIAS GENERALES</b>	<b>FUNDAMENTACIÓN</b>
<p>Mora, 2012 “La gestión por herramientas estratégicas”</p> <p>Gates 1999 “Gestión del talento humano y del conocimiento”</p> <p>Rodríguez (2002)</p> <p>Modelo de Kast y Rosenzweig.</p> <p>La organización es un sistema abierto que intercambia información, energía y materiales con su ambiente</p>	<p>Las diversas teorías, corrientes y enfoques que se son soporte a las acciones, desde las teorías del conocimiento–epistemología–como el estructuralismo cuya concepción se visualiza en las organizaciones y sus estructuras y analizadas desde el enfoque de sistemas de Kast y Rosenzweig. Que, A diferencia de la concepción tradicional, sobre las organizaciones y su comportamiento en la interacción con el ambiente externo es asumido desde la episteme de realizar ajustes, hacia un tránsito de los procesos internos, tal es el caso del sistema de gestión humana con sus diferentes subsistemas.</p> <p>Procesos, que busca el logro de objetivos organizacionales.</p> <p>En consecuencia, en el marco de las tendencias, la presente propuesta de un modelo teórico de Gestión del Talento Humano se basa en un enfoque Estratégico, significa esto agregar valor, donde el centro es el personal que en el labora, se da cuenta que es un enfoque más Humano. La teoría de gestión de talento humano tiene una connotación en la gestión por herramientas estratégicas, al respecto Mora, 2012 (p. 12), herramientas estratégicas “es un proceso estratégico, estrategia, técnicas estratégicas y que puede ser utilizada para facilitar el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Bajo esta concepción se busca un alineamiento para el logro de los objetivos estratégicos y del bienestar del personal de los involucrados.</p>

	<p>Dentro del subsistema de desarrollo Ocupacional se operacionalizan, a través de los procesos de Gestión de desempeño, Capacitación, y Desarrollo y planeamiento de sucesiones.</p> <p>Respecto a la capacitación, que es el interés del presente estudio se plantea Capacitación y entrenamiento, referida a los cambios de hoy, que obligan a que los servidores mejoren y actualicen sus habilidades con mayor frecuencia. Por ello, es indispensable capacitar a los involucrados, nuevos y actuales para que puedan responder efectivamente a las necesidades y funciones del cargo y de la organización.</p> <p>Rodríguez (2002). Define la capacitación como un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje.</p> <p>La capacitación tiene como propósito mejorar el conocimiento y aplicaciones en el desempeño del cargo y los procesos organizacionales, a través de la adaptación de personal a las funciones o tareas específicas del cargo, y aunque se propone mejorar el desempeño actual de un trabajador, sus beneficios pueden prolongarse y verse reflejados a toda su vida laboral, y en el desarrollo de futuras responsabilidades</p>
<p>Acompañamiento Pedagógico</p>	<p>El paradigma humanista presente en el acompañamiento pedagógico es entendido como estrategia de formación continua para el docente en servicio. Basado en una concepción pragmática pretende mejorar la praxis pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional(MINEDU, 2014).</p>

	<p>La posición paradigmática asumida por los docentes en el Perú, es consecuencia de una escolarización profunda. Los aportes a la educación como el Humanismo democrático, en coincide con los ideales del brasileño Paulo Freire (1921-1997), la sociedad requiere de ciudadanos que sean capaces de contribuir al desarrollo del país, no de manera individualizada, sino para el beneficio del colectivo, con esta teoría trata de perfeccionar las cualidades del hombre fortaleciendo sus valores, así Figueroa (1990)</p> <p>Los hechos, desde las políticas educativas curriculares, su implementación e investigaciones han dado lugar a modelos diversos que han venido y vienen implementándose, bajo nuevos entendimientos, supone que, en un proceso democrático de formación e implementación de las políticas educativas, requiere la presencia de tendencia hacia la calidad e innovación. El estado, y políticas educativas deben alimentarse con redes de transferencia, las que podrían seguir dos líneas, aquellas que son Políticas "implementables", que en la práctica se parecen a los diseños de políticas, y la otra línea, relacionada a Políticas (Fook, et al, 2015), "exitosas", siendo las que producen mejoras demostrables en los estudios rendimiento escolar (Honig, 2015).</p> <p>Existe una ruptura epistémica actual, en el cual las políticas educativas asumidas en los últimos están siendo vistas no sólo desde el paradigma positivista, sino, abordada desde el paradigma interpretativo crítico.</p>
--	---

El modelo de Gestión de Talento con nuevo enfoque, el estratégico, para agregar valor en la implementación de Programas, tal como el de Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria de las Entidades Polidocentes del distrito de Cajamarca, asumido a nivel regional por las UGELs, superando limitaciones como la articulación y contribuir en la mejora de la labor pedagógico docentes, de las Entidades Polidocentes del mencionado distrito los cuales se alcanzaron mediante la proliferación de diversos programas y diseños establecidos por cada gobierno y que está reflejado en los resultados anuales por consiguiente conlleva a ser una réplica en los demás educadores a nivel de distrito en que se asienta el modelo.

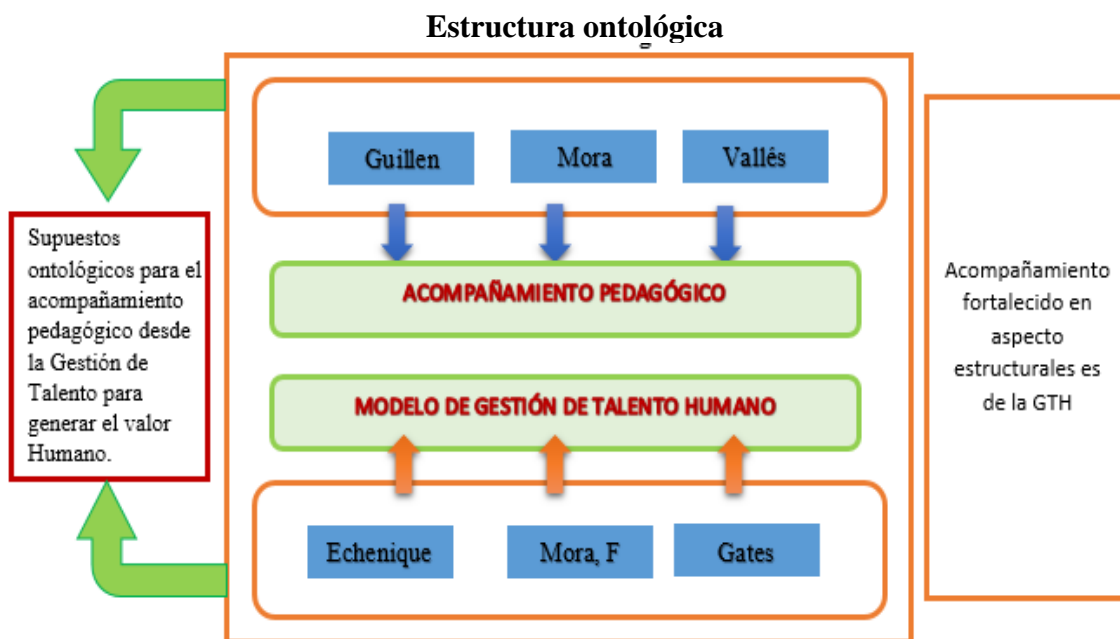
### **7.3.2. Estructura ontológica.**

En el presente estudio, la epistemología subjetivista y objetivista no bastan para explicar y entender el mundo y la relación del yo con el entorno, y sesgarlas como bases paradigmáticas cuantitativa y cualitativa (Hashimoto, 2016), lo cual ha sido una limitación permanente. Desde las distintas bases filosóficas, es sabido qué cantidad y calidad forman parte de una estructura que no puede ser destruida.

Por lo tanto, generar explicaciones de un objeto de estudio, en ese caso el Acompañamiento Pedagógico, excluyendo calidad de cantidad, limita la relación, comprensión de este binomio Gestión del Talento Humano y Acompañamiento, porque, claro está, que debe ser explicado de manera complementaria.

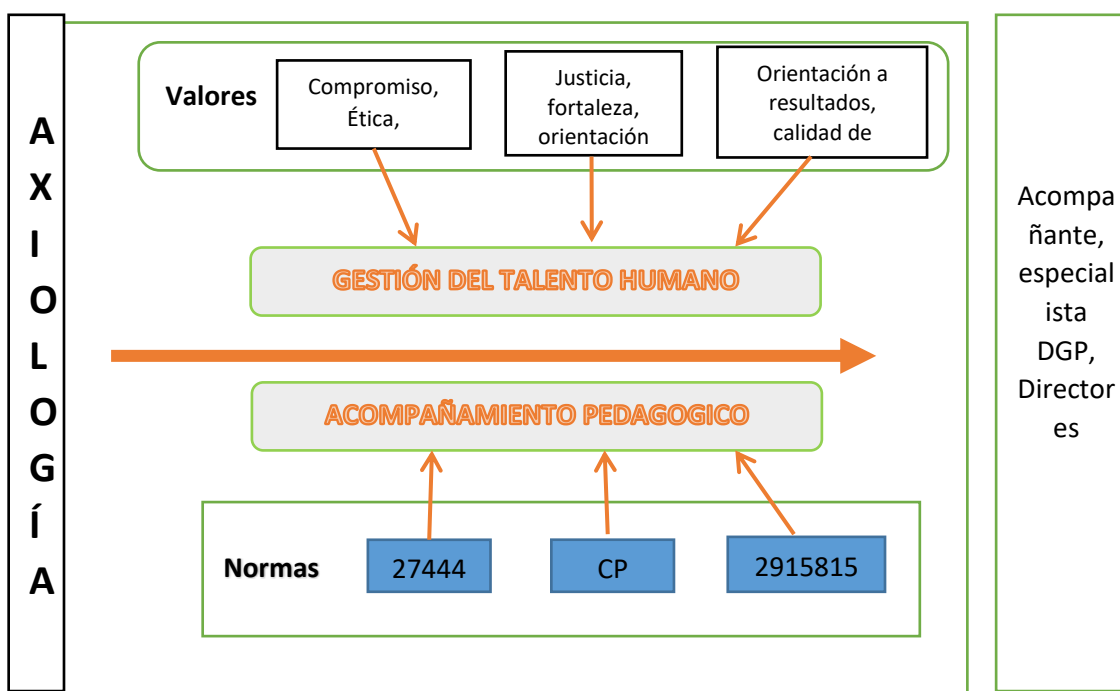
El supuesto ontológico como componente profundo, en el campo del conocimiento que nos ha permitido abordar las variables de estudio, sobre las premisas fundamentales desde la perspectiva del investigador y como ese está asumiendo la realidad bajo ciertas teorías (Castrillón Orrego, 2008).

Por ello, la razón de ser del presente estudio, radica en la generación del valor a partir de la experiencia del acompañamiento pedagógico, como realidad modificada por su abordaje desde la Gestión de aquellos aspectos estructurales que inciden en el ser humano, de una manera muy acotada desde su capacitación. Los significados dan lugar a la validez desde lo racional y moral que desde la epistemología estamos planteando, de los conocimientos generados en estas nuevas perspectivas que validan estas actuaciones.



Fuente: *Elaboración propia.*

### 7.3.3. Estructura axiológica



Fuente : *Elaboración propia.*

Es claro que la ejecución de actividades dará lugar a la autenticidad de la propuesta para que esta sea sostenible en el tiempo, ya que el corpus teórico con sus fundamentos es asegurado por la epistemología, en ese sentido la legitimidad moral viene de la axiología (Zapata, 2009).



Es conocimiento que la axiología comprende la ética cuyos principios generales se interesa en la conducta humana y tiene por objeto la teoría de la acción moral, individual y colectiva; mientras que la moral trata sobre las costumbres, los hábitos y las reglas de conducta admitidas y practicadas en una sociedad (Boff, 2004).

### Sistema de valores organizacionales

Valor	Descripción
Compromiso	Sentirse obligado con los objetivos de la organización (hacerlos propios)
Ética	Conjunto de valores morales o buenas costumbres que se espera de todos los integrantes de la organización
Prudencia	Sensatez y moderación en todos sus actos, sabiendo discernir entre lo bueno y lo malo para seguirlo o huir
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde
Fortaleza	Definida como el punto medio entre vencer el temor y huir de la temeridad
Orientación al cliente	Encaminar sus actos hacia el cliente
Orientación a los resultados	Encaminar sus actos a lo esperado
Calidad del trabajo	Excelencia en la tarea a realizar
Sencillez	Actuar en forma llana y directa, sin ostentación
Adaptabilidad al cambio	Acomodarse, avenirse a los cambios
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias
Perseverancia	Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos
Integridad	Obrar con rectitud y probidad inalterables
Iniciativa	Adelantarse a los demás en su accionar
Innovación	Capacidad para modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente
Flexibilidad	Disposición para adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones
Empowerment	Dar poder al equipo de trabajo, potenciación del propio equipo de trabajo
Autocontrol	Dominarse a s mismo. Control de las propias emociones y reacciones
Desarrollo de las personas	Acrecentar e incrementar intelectual y moralmente a otras personas
Conciencia organizacional	Reconocer inmediatamente en sus atributos y modificaciones a la organización

Tomada de Alles (2006) adaptado por Belkis Rojas (2006)

**Tabla 14:** Sistema de valores organizacionales.

Los valores y normas de conducta - axiología - en el modelo de implementación del acompañamiento Pedagógico tienen una dimensión humana. Los especialistas de UGEL, acompañantes pedagógicos, directores, docentes pasan la mayor parte de su vida en el

trabajo, por ello la satisfacción debe estar presente, para evitar que los insatisfechos busquen desligarse del programa o adopten conductas de resistencia.

Hoy, que en nuestro país los índices de corrupción y de falta de integridad ética es una constante, nos obliga a fortalecer valores en todos los actores, si bien no se capacita en valores, si pueden fortalecerse sobre la base real de su absoluta responsabilidad, con dignidad para vivir. La axiología tiene una función de vigilancia, desde una perspectiva de moral, de las prácticas que llevan a cabo los miembros de una organización (Bédard, 2003; Castrillón Orrego, 2008; Podestá, 2006; Zapata, 2009).

### **7.3.4 Estructura legal.**

Desde el punto de vista legal, la propuesta se basa en el siguiente marco normativo.

1. En la Ley Suprema Jurica TITULO I DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD. CAPITULO I - DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA. Articulo ....Derechos de toda persona
2. Por lo tanto, el modelo de Talento Humano es derecho fundamental de todo ciudadano. Su ejercicio es obligatorio para el ciudadano como para el gestor público.
3. La Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General 11, es la norma que actualmente regula los procedimientos administrativos.
4. En el Perú tiene su fundamento legal en el artículo 43° y siguiente de la Ley N° 2915815, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

En el caso del sistema administrativo de gestión de recursos humanos encontramos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que se encarga de ejercer la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 102316. En efecto, el Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil. SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la Administración Pública, asumiendo la calidad de ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

#### **7.4. Plan de actividades.**

De acuerdo a las dimensiones de las variables se detallan las siguientes actividades a desarrollar.

Tabla 15: Modelo del plan de fortalecimiento de capacitación de capacidades.

MODELO DE PLAN ANUAL DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES /CAPACITACIÓN																																
n i v e l			general															PRESUPUESTO														
Personal de	grupos	participantes	cargos	Área sección sede	tema a capacitar	justificación empresarial	objetivo (s) operativo a alcanzar	medida de la evaluación de la acción	Capacitación		Técnicas	Duración estimada	CRONOGRAMA												IN.ES							
									Int.	Ext			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D								
	Grupo 01	Especialistas de DGP	Especialistas de DGP	DGP Cajamarca	Optimización del trabajo en equipo de los acompañante	Reorientación de cultura	Elevar los niveles de Colaboración y cooperación para la documentación de planificación	Aplicación del trabajo	*		Presentación Taller	04 horas	2																			s/600.00
	Grupo 02	acompañantes pedagógicos	acompañantes pedagógicos	DGP Cajamarca	Planificación	Planificación y elaboración de	Mejorar disposición para hacer las cosas	Aplicación del trabajo	*		Presentación Taller	04 horas			2		2								2							s/600.00
	Grupo 03	especialistas de la UGEL acompañantes pedagógicos	especialistas de la UGEL acompañantes	DGP Cajamarca	Sistema de evaluación Calidad e innovación	Conocimiento Técnico	proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes.v	Aplicación del trabajo	*		Presentación Taller	horas 02		2			2								2							s/600.00
Asistentes	Grupo 01	Asistentes 1	Asistentes 2	Personal administrativo del cronograma	Manual de Organización y Funciones	Nueva responsabilidad	Lograr conocimiento	Evaluación de desempeño	*		Presentación Taller	horas 02																				s/400.00
2 personas	Asistente administrativos	Comunicación externa	Comunicación y Coordinaciones eficientes	Alcanzar objetivo	Incrementar las coordinaciones y comunicación con directores	Aplicación del trabajo		*			Presentación Taller	horas 02		1			2															s/300.00

### 7.5. Proyecciones y resultados

La fundamentación teórica que explica cada resultado proyectado, se encuentra en la estructura epistemológica de la Propuesta, la cual sustenta el modelo de talento humano bajo las condiciones que se crean en el espacio de capacitación a los docentes de las Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Cajamarca.

**Tabla 16:** Indicadores - resultado proyectado.

<b>Indicador</b>	<b>Resultado proyectado</b>
Estimación de documentación de planificación	Difusión de la documentación en la UGEL y DREC, Instituciones Educativas, capacitaciones o grupos representativos del distrito de Cajamarca mediante el sitio web oficial.
Existencia de un sistema de evaluación de satisfacción de Acompañamiento Pedagógico.	Institución de los medios directos de opinión sobre Acompañamiento Pedagógico sobre los resultados y procedimientos ejecutados en la UGEL, DREC y Entidades.
Existencia de una estrategia de calidad e innovación	Implementación de un sistema de calidad orientada hacia la satisfacción de los docentes del nivel Primaria en las Entidades Polidocentes.
Existencia de una estrategia de avance como:	Inclusión de la estrategia en el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual, destinando recursos y responsables para su ejecución.

## 7.6. Sistema de monitoreo y control

Para el cumplimiento de las actividades propuestas en el logro de los objetivos y metas del Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico, se planteo el siguiente sistema de monitoreo y control.

Los métodos de recopilación de datos para cada indicador son cualitativos y cuantitativos, se trata de recopilación de datos primarios y datos secundarios.

La unidad de análisis, las necesidades de desglose de datos cuando se ejecute se realizará por sexo y especificación de indicador relacionado con el proceso de Acompañamiento Pedagógico.

Para los indicadores basados en datos secundarios se deben proporcionar tanto el método de cálculo de los puntos de datos del indicador específico como las fuentes de información. Asimismo, hay que suministrar detalles suficientes sobre el método de recopilación o cálculo de datos, para poder repetirlo si se quiere 1 a 6 frecuencia y cronograma de recopilación de datos.

Para poder medir el avance del Programa de Acompañamiento Pedagógico, los sistemas de seguimiento recopilará datos comparables para la medición de proceso e impacto según el indicador, con una frecuencia semestral y bianual.

En la planificación de la frecuencia y programación de la recopilación de datos, los factores importantes a tener en cuenta es el impacto en los grupos a los que está dirigido el programa para verificar el desarrollo de capacidades humanas.

**Tabla 17:** Matriz de monitoreo.

MATRIZ DE MONITOREO						
RESULTADOS O PRODUCTOS	INDICADORES	METAS	FUENTES		METODO DE RECOLECCIÓN	
			Primarias o secundarias		Técnicas	Instrumentos
Propósito u objetivo General Los acompañantes	Índice de nivel de cambio de la práctica pedagógica para asegurar el desarrollo de las competencias priorizadas de los docentes	80% de docentes demuestran cambio de la práctica pedagógica	X		Encuesta	Cuestionarios a docentes
	Índice de nivel de	80% de directivos				Cuestionarios a directivos

pedagógicos logran el incremento del desempeño pedagógicas de los docentes	cambio de la práctica pedagógica para asegurar el desarrollo de las competencias priorizadas de los directivos	demuestran cambio de la práctica pedagógica	X		Encuesta	
	% de docentes satisfechos con el acompañamiento	80% de docentes, acceden a modelo Pedagógico renovado favoreciendo se el aprendizaje de calidad	X		Focus Group directores	Guías de discusión grupal
	% de docentes muestran calidad en sus procesos de E-A			X	Encuestas a directores	Cuestionarios a directores
	% de docentes obtiene evalúan y organizan información					
% de docentes						
<b>Resultados u Objetivos Específicos</b> 1.-Los acompañantes de las I.E.P. Focalizadas desarrollan competencias para	% de acompañantes	El 80% de acompañantes, sistematizan información bajo la gestión del talento humano	X		Levantamiento de información de productos elaborados bajo la gestión del talento humano	Sistematización
2.-Los directivos de las I.E.P. focalizadas optimizan la utilización de planificación	% de directores optimizan la planificación	El 80% de optimizan la planificación	X		Entrevistas a directores Recopilación de unidades de aprendizaje de los docentes. Focus Group a directores	Guías de entrevista a directores  Sistematización. Guía para a discusión grupal.
	Número de talleres ejecutados	6 talleres de fortalecimiento de capacidades a acompañantes pedagógicos	X		Encuestas a acompañantes pedagógicos	Entrevistas a acompañantes pedagógicos
	Número de talleres de sensibilización a directores y docentes	6 talleres de sensibilización a directores y docentes	X		Encuestas a docentes	Cuestionario a docentes

## **ESTRATEGIAS.**

Al efectuar el desarrollo del Modelo de gestión de talento humano para mejorar el Acompañamiento Pedagógico en los docentes del nivel primaria en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca; se realizó 03 reuniones de reflexión, sensibilización y coordinación con la intención de lograr recoger de fuente directa la información que busca un cambio actitudinal en los directivos y educadores de las Entidades que recibieron el programa de acompañamiento pedagógico, por un lapso de 60 minutos cada reunión y en cada evento se han detallado los acuerdos para ser debatidos en la siguiente sesión con la intención de resolver sus dudas y peticiones de cada uno de los asistentes.

Antes de la ejecución de la propuesta se realizó una reunión prolongada en el auditorio de la I.E.P. N° 83005 ex 120 la Recoleta Cajamarca con el Director y plana docente con el propósito de escuchar sus peticiones, desazones, limitaciones y aciertos de los programas que recibieron para mejorar su labor pedagógica para luego hacer el efecto multiplicador de las virtudes y defectos de la propuesta para lo cual se solicitó su apoyo caritativo.

Durante el desarrollo de la propuesta se proponen 6 talleres, diseñados para promover un cambio actitudinal y concientización de los docentes en cada dimensión de la propuesta cuya implementación fue efectuada para establecer estrategias novedosas acorde a la vanguardia de la nueva tecnología con el apoyo de las autoridades educativas y los educadores relacionado al diagnóstico establecido. El tiempo propuesto para talleres de aprendizaje ha sido de 60 minutos, cuya cronogramación iría acompañada de círculo de aprendizaje.

## **PROPUESTA DE TALLERES**

- inició con planteamientos (saberes previos, trabajo en equipo, dinámicas, recursos humanos).
- uso de material didáctico el cual ayudó para lograr nuestro propósito (papelotes, plumones acrílicos rojo, azul y negro, hojas bond, recurso verbal).
- Aplicación de la encuesta para reforzar y comprobar el aprendizaje usando el (cuestionario escrito, y la autoevaluación).



El Programa de Acompañamiento Pedagógico es uno de los programas establecidos de forma continua periodo tras periodo a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU), cuyo plan es mejorar la metodología y estrategias de los docentes de Educación Primaria en las Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Cajamarca, para alcanzar mejores aprendizajes en los educandos por medio del manejo de nuevas metodologías que aplican los enseñantes para alcanzar el desarrollo biopsicosocial de los escolares. El Programa de Acompañamiento Pedagógico en la actualidad se da a través de dos momentos denominados:

**Acompañamiento Interno:** Está a cargo de un Especialista de Formación docente que labora en la misma Entidad regulado desde el MINEDU para brindar dicho proceso en los demás docentes referente a la forma de labor pedagógica que ejecutan los preceptores. Dicho acompañamiento en las Entidades se hace teniendo en cuenta ciertas consideraciones mejorar la formación docente en actividad. Buscando constituir de forma pertinente y continua la práctica de los consejeros; así mismo la constitución de equipos de trabajo colaborativo.

**Acompañamiento Externo.** Es una acción formativa dirigida por el MINEDU o las entidades descentralizadas con el propósito de fortalecer las competencias y desempeños de los docentes en ejercicio establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Este proceso lo efectúa como acompañante pedagógico un educador que no es de la Entidad y en coordinación con la autoridad educativa quienes conducen las acciones y estrategias de proceso de acompañamiento pedagógico.

Para desarrollar este proceso de forma adecuada se considera 5 fases detallados del siguiente modo que a nuestro modo entender debe ser primero la:

- a) **Fase Diagnóstica.** Por qué a través de ella se debe priorizar cuales son las necesidades más relevantes en el quehacer educativo de los docentes.
- b) **Fase de Reflexión.** Tratar de sensibilizar a los docentes acerca del trabajo pedagógico que realizar y la manera como deben superar las falencias que se muestran al desarrollar una determinada actividad aprendizaje.
- c) **Fase de Desarrollo.** Es el proceso por el cual se establece un plan de visitas al docente con la intención de visualizar los logros superados día a día relacionado

al trabajo pedagógico mediante los aciertos y desaciertos permitiendo generar el espacio reflexivo orientando y asesorando para un cambio continuo personal y grupal.

- d) Fase de culminación.** Es una síntesis de todos lo mejorado por los docentes acompañados, es decir el antes, durante y después de los logros obtenidos durante el desarrollo de todas las visitas realizada por el acompañante.

#### **Recursos Pedagógicos.**

- Planificación del modelo de talento humano.
- Implementación del programa de Acompañamiento Pedagógico
- Elaboración de los talleres
- Elaboración del Material Educativo
- Aplicación de los Instrumentos de Evaluación
- Ejecución de las reuniones de trabajo efecto multiplicador y organización

#### **Recurso Humanos.**

- Directivos y docentes
- Especialistas
- Investigador

#### **Recursos Financieros.**

Los ingresos y egresos que se emplearon durante el desarrollo del modelo de gestión fueron asumidos en forma prerrogativa por el investigador en su totalidad.

## REFERENCIAS

- Addine, Fátima. (2006) El modo de actuación profesional pedagógico: apuntes para una sistematización. En la compilación Modo de actuación profesional pedagógico. De la teoría a la práctica. Cuba: Editorial.
- Aguilar; M y otros (2003) Un acercamiento a la Educación General Básica en las zonas rurales de seis países centroamericanos. Heredia: EUNA.
- Albert, M. (2007). La investigación educativa. Madrid: McGraw.Hill.
- Alcalá, M. (2016). ¿Debe ser la inspección impulsora de la Innovación en los centros educativos? Revista Avances en Supervisión Educativa, 12(26), 1-29. Recuperado el 10 de enero de 2017, de <https://doi.org/10.23824/ase.v0i26.578>
- Alejos, A. (2017). *La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de los CETPROS públicos de los distritos de Magdalena y San Miguel, UGEL 03, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Alen, B., “El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer año de trabajo”, Profesorado. Revista de currículum y formación de Profesorado, vol. 13, núm. 1, 2009, pp. 79-87.
- Angulo, E y Negrón, M (2008) Modelo holístico para la gestión del conocimiento. Revista científica electrónica Ciencias Gerenciales. (14) pp. 38-51 Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/11/Art2.pdf>
- Angulo, L, Morera, D y Torres, N (2009) El proceso pedagógico de la escuela rural unidocente y multigrado centroamericana: su evolución, condiciones actuales y perspectivas de desarrollo. Heredia: Uruk Editores.
- Aranda Romero Agustín y Ormeño Ortiz Alejandro (2003), Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la comuna de independencia, Tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile (on line; recuperada en octubre de 2006)
- Arteaga, M. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo, el monitoreoacompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar; Vitarte - 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Asencios, C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016 [Tesis en internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 108 p. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1)
- Ávalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2), 77-99. Recuperado el 5 de mayo, de 2014, de
- Aziz, C. (2017). *Acompañamiento pedagógico desde el nivel intermedio: Aportes para la formación*. Chile: Lideres Educativos.
- Balzán (2008), Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación en el Municipio de Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia (Tesis de Maestría) Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela. Recuperado del link <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-delsupervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Barraza Macías, Arturo. (2008). Compromiso Organizacional Docente. Un Estudio Exploratorio", *Avances en Superación Educativa*. Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Blanco, P. (2007) 'La formación permanente del profesorado una competencia práctica de futuro', *Investigación en la escuela*, No. 62, pp.87-96.
- Bravo, M. L., Zinga, A., Paulo, M. S., Sousa, N. S., & Guaimares, V. (2011). Papel de la supervisión pedagógica en los docentes angolanos. *Revista iberoamericana de educación*, 56(1), 3-14. Recuperado el 10 de enero de 2017, de [http://rieoei.org/rie\\_contenedor.php?numero=boletin56\\_1&titulo=Boletin%2056/1%2015-07-11](http://rieoei.org/rie_contenedor.php?numero=boletin56_1&titulo=Boletin%2056/1%2015-07-11)
- Caballero, A. (2011). *Metodología de la investigación científica: Diseños con hipótesis explicativas*. Lima: Editorial Udegraf SA.
- Cabero, J y Llorente, M. (2007) Propuesta de colaboración en educación a distancia y tecnología para el aprendizaje. *EduTec*. *Revista electrónica de tecnología educativa*. (27). Recuperado de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec23/jcabero/jcabero.html>

- Casanova, M. (2015). La Supervisión, Eje del Cambio en los Sistemas Educativos. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(4), 7-20. Recuperado el 4 de abril de 2015, de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol13num4/art1.htm>
- Cassis, José (2011). Donald Schön: una práctica profesional reflexiva en la universidad. *Compás Empresarial* 3(5), 14-21. Disponible en: [http://qacontent.edomex.gob.mx/idc/groups/public/documents/edomex\\_archivo/dregional](http://qacontent.edomex.gob.mx/idc/groups/public/documents/edomex_archivo/dregional)
- Castañer, A (2007). Las TIC en educación de adultos: nuevos enfoques de orientación, nuevas respuestas educativas. Recuperado de [www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca](http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca)
- Cevallos, Y. Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad- Ecuador 2013 [citado el 21 de mar 2018].
- Charafedin, J.; González, G.; Picca, E. y Podestá, S.M., Dos maestros buscan su identidad. Ponencia presentada en el II Congreso Internacional sobre Profesorado Principiante e Inserción Profesional a la Docencia. Buenos Aires, Argentina. 24-26 febrero de 2010. Recuperado de: [http://cedoc.infed.edu.ar/noveles/principiantes/6/EXP\\_6\\_CHARAFEDIN\\_Dos\\_maestros\\_bus-can\\_su\\_identidad.pdf](http://cedoc.infed.edu.ar/noveles/principiantes/6/EXP_6_CHARAFEDIN_Dos_maestros_bus-can_su_identidad.pdf)
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Consejo escolar de Madrid (2012) sobre el concepto de buena práctica. Recuperado de <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPECCBA/Capacitacion2012/DocumentosSecundaria/Preceptores/Sobre%20el%20concepto%20de%20Buena%20Practica.pdf>
- Corbetta, P. (2003). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid: McGrawHill
- Cruz, D., Miyar, I., García, J., & Legañoa, M. (2010). La formación continua académica de docentes a través de la práctica reflexiva y del trabajo colaborativo en la Universidad APEC. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 7(13), 25-31. Recuperado el 4 de abril de 2015,

de <http://cuaderno.pucmm.edu.do/index.php/cuadernodepedagogia/article/view/120/118>

Day, C. (2005). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea S.A de Ediciones.

De la Cruz H. *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga*. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 83 Ayacucho – Perú; 2009. [citado el 21 de oct 2017]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/230357477/Tesis-de-Administracion>

Díaz-Barriga, A (2011) *Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula*. RIES. 2 (5). Recuperado de [http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/126/html\\_1](http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/126/html_1)

Díaz, M., García, J., & Legaña, M. (2018). *Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria*. 46-54.

Dirección Nacional de Supervisión Educativa. (2014). *Manual de supervisión educativa*. Santo Domingo, República Dominicana: MINERD. Recuperado el 04 de marzo de 2015, de <http://www.minerd.gob.do/sitios/dnse/Documents/MANUAL%20DE%20SUPERVISI%C3%93N.pdf>

Domingo Segovia, J. (2005). *Las prácticas de asesoramiento a centros educativos: una revisión del modelo de proceso*. *Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol.13, Núm.17. Disponible en: <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n17>

Domingo Segovia, J. (2010). *Comprender y Redireccionar las Prácticas de Asesoría*. *Revista Iberoamericana de Educación*. N. 54 pp. 65-83.

Donald, P. (30 de noviembre de 2013). *Tipishca. Acompañamiento pedagógico para el aprendizaje de la lectoescritura*, 5. Obtenido de *La educación y la cultura en la Amazonía*: <http://tipishca.blogspot.com/2017/11/para-que-la-educacion-en-loreto.html>

Fermín, A. *La selección de recursos humanos. Un acercamiento teórico metodológico*. [artículo en internet] *Rev. Contribuciones a la Economía* nov. 2011 [citado el 21 de mar 2018]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html>

- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de aprendizajes*. Granada: Universidad de Granada.
- Flores, L (2012) Aprendencia en la docencia y construcción de conocimiento biopedagógico. En Revista electrónica EDUCARE. 2 (16). Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/3932>
- Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Fuentes, L. (2008). *El acompañamiento pedagógico constructivista. Propuesta de Gestión Educativa de Calidad para Telesecundaria*. México: SEP. Educación Telesecundaria.
- Garant, Michele (2002). “Pilotaje y Acompañamiento a la Innovación escolar. Pensamiento Educativo”, Facultad de Educación Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Gallego, R (2004) Un concepto epistemológico de modelo para la didáctica de las ciencias experimentales. *Revista electrónica enseñanza de las ciencias*, 3 (3) pp. 301-319. Recuperado de [http://www.saum.uvigo.es/reec/volumenes/volumen3/Numero3/ART4\\_VOL3\\_N3.p df](http://www.saum.uvigo.es/reec/volumenes/volumen3/Numero3/ART4_VOL3_N3.p df)
- Gisbert, M (2001) El profesor del siglo XXI: de transmisor de contenidos a guía del ciberespacio. Programa Nacional de Aplicaciones y Servicios Telemáticos. Recuperado de [www.sre.urv.es/web/tel3D/participants/urv/ice/merce.pdf](http://www.sre.urv.es/web/tel3D/participants/urv/ice/merce.pdf).
- Ghouali, H. (2007). El acompañamiento escolar y educativo en Francia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12(32), 207-242. Recuperado el 4 de abril de 2015, de <http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criterio=ART32011>

- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Marcillo, N. (2014). *MODELO DE GESTION POR COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO DEL TALENTO HUMANO EN LOS GOBIERNOS AUTONOMOS DESCENTRALIZADOS DEL SUR DE MANABI*. Trujillo: Universida Privada Antenor Orrego.
- Martín-Crespo, M., y Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, 27.
- Martínez, H., & Gonzáles, S. (Julio-Septiembre de 2010). ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO Y PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE: SENTIDO Y PERSPECTIVA. *Ciencia y Sociedad*, 521.
- Mendoza, C (2004). Educación rural: nuevas miradas a viejos problemas. Educación para el desarrollo rural. II Seminario latinoamericano de educación rural, pp.167-185, Heredia: EUNA.
- Metodología de la investigación, (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Minakata, A (2009) Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Sinéctica. Recuperado de [http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32\\_06/sin32\\_minakata.pdf](http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf)
- MINEDU. (2018). Documento orientador para Acompañantes Pedagógicos y Especialistas en Formación Docente. En *Acompañamiento Pedagógico 2018* (pág. 3). Lima: Dirección de Formación Docente en Servicio - DIFODS.
- Minerd. (2013). Sistema de acompañamiento a la práctica educativa para una educación transformadora. Santo Domingo: Minerd. UNESCO-IPE-IWGE. (2012) From. Schcooling to learning. Paris. UNESCO
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico recuperado el 10 de enero del 2017, de programa formación de formadores Acompañantes Pedagógicos en el marco del PELA:<http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/pela/>, Peru
- Minez, Z. A. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista SAWI*, 1(1), 2-4. Recuperado el 5 de abril de 2015, de <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RSW/issue/view/60>



- Monereo, C y Durán, D (2002) *Entramados: métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Barcelona: EDEBE.
- Monereo, C. (Coord.). (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Barcelona: Graó.
- Montero, L. (2006). Profesores y profesoras en un mundo cambiante: el papel clave de la formación inicial. Comentarios a los informes EURYDICE y OCDE sobre la cuestión docente. Monográfico dedicado a: La tarea de enseñar: atraer, formar, retener y desarrollar buen profesorado. En *Revista de Educación*, 340. MEC.
- Mora, J.G. (2008) “El éxito laboral “de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación número extraordinario*. 41-58.
- Morín, E (2001). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mourshed, M., Ch. Chijioke y M. Barber (2011). *Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo*. McKinsey & Company. PREAL Serie Documentos N° 61, Santiago, Chile. Disponible on line en: <http://www.ontariodirectors.ca/downloads/Strong%20Districts-2.pdf>
- Pacheco (2016), *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. (Tesis Maestría). Arequipa-Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado del link <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, N. (2016). *Acompañamiento y monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docentes de la IE 7213, 2016*. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo.
- Paucar, R. (2014). *El acompañamiento pedagógico en la gestión de aula en el marco de las rutas de aprendizaje en la region Ucayali - 2014*. Ucayali: Universidad César Vallejo.
- Peña, M (2010) *Los valores morales desde una perspectiva del conocimiento holístico*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia2/valores-morales-desde-perspectiva-conocimiento-holistico.htm>

PNUD (2003) Segundo informe de desarrollo humano para Centroamérica y Panamá. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <http://www.estadonacion.or.cr/Region2003/Paginas/indice.html>

Porras, N. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de transformación de la enseñanza de las matemáticas con los docentes de básica primaria en la Institución Educativa Manuel Beltrán - Colombia*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

Regalado, J. (2018). *SISTEMA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. N° 16930, DEL CASERÍO RUMICHINA, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA. 2016*. Lambayeque: UNPRG.

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.

Román, J., & Dousdebés, M. (24 de Abril de 2014). *ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO*. Obtenido de in SildeShare: <https://es.slideshare.net/marialdousdebes/acompaaamiento-pedaggico-en-el-aula-33911335>

Utate, J. (2017). *El Acompañamiento Pedagógico en las Escuelas Primarias de la República Dominicana: Estudio en 16 Distritos Educativos*. Monseñor Nouel: Facultad de Ciencias, Universidad Adventista Dominicana.

YANA, M. Y. (2018). Acompañamiento y el rol del docente en jornada escolar completa caso instituciones educativas Santa Rosa y Salestianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Investigaciones Altoandinas*, 145.

Yana, M., & Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol del docente en jornada escolar completa: caso instituciones educativas Santa Rosa y Salestianos de San Juan Bosco Puno- Perú. *Investigaciones Altoandinas*, 145.

## ANEXOS

Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
		GENERAL		INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE		
Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca	¿Cómo incrementar la efectividad de un modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca?	Proponer Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.	Un modelo de gestión de talento humano incrementará la efectividad para el Acompañamiento Pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.	<p><b>Modelo de Gestión de Talento Humano</b></p> <p>Echenique (2016), Por su parte, “la indagación ha permitido desarrollar un momento teórico centrado en la teoría organizacional de acuerdo a los aspectos económicos, psicológicos, sociológicos y de gestión, orientado a identificar las relaciones entre gestión de lo humano y los resultados de las organizaciones”</p> <p>Gates, (1999) “La gestión del nivel cognitivo es algo que inicia con los objetivos y los períodos en la Entidad, y el merecimiento de cooperar información”. Con la intención de “Mejorar la forma en que la especie humana contribuya”</p> <p><b>DEPENDIENTE.</b></p> <p><b>ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO</b></p> <p>En la Neuroeducación según Guillen se debe considerar</p>	<p><b>Interna</b></p> <p><b>Externa</b></p> <p><b>SUBDIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento</li> <li>➤ Habilidades</li> <li>➤ Clima laboral</li> <li>➤ Análisis de la situación.</li> <li>➤ Diagnóstico de la situación.</li> <li>➤ Declaración de los objetivos estratégicos.</li> <li>➤ Planes de actuación.</li> <li>➤ Seguimiento.</li> </ul> <p>Evaluación</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p><b>Diseño de investigación.</b></p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental predictivo.</p> <p><b>T1 T2</b> <b>M O P</b> <b>RE</b></p>	<p><b>Población</b></p> <p>.</p> <p>50 Entidades de Educación Primaria Polidocentes Cajamarca</p> <p><b>Muestra.</b></p> <p>Se aplicó una Encuesta estratificada a a 102 docentes de 25 Entidades Polidocentes de la zona urbana del</p>

				<p>como uno de los aspectos más relevantes el estado emocional de los educadores el cual gira como un ente regulador para garantizar la práctica pedagógica de cada uno en el aula, proceso creemos que este aporte es de vital importancia para todo el cual está íntimamente relacionada sobre el acompañamiento pedagógico debe prevalecer</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Mora, F (2011) “Proyecta un nuevo enfoque de la enseñanza que se basa en aportar tácticas acordes a las TIC situadas en la médula del conocimiento”.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE.</b></p> <p><b>Preparación</b></p> <p><b>Seguimiento</b></p> <p><b>Monitorio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitación, fijar contribuciones y metas individuales.</li> <li>➤ Acompañamiento Pedagógico.</li> <li>➤ Calificación del personal docente</li> <li>➤ Microtalleres</li> <li>➤ Taller de actualización docente.</li> <li>➤ Impacto del Programa.</li> <li>➤ Visitas en el Aula</li> <li>➤ GIAS</li> <li>➤ Experiencias Exitosas</li> </ul>	<p>distrito de Cajamarca</p>
--	--	--	--	--	--	------------------------------

**Tabla 18:** Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

## Carta de validación del instrumento de evaluación



Chiclayo, 10 de setiembre del 2019

Carta V.I.E. N° 001- 2019 - EPG/UCV - CH.

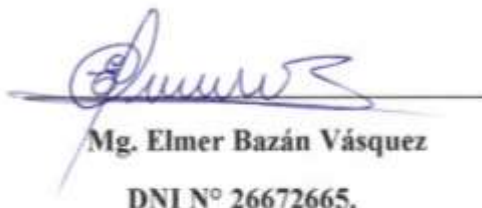
Señor Dr. Jorge Luis Caro López.

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los items que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



**Mg. Elmer Bazán Vásquez**  
DNI N° 26672665.

## HOJA DE VIDA

### Datos Personales

**Grado** : **Doctor en Administración de la Educación**  
**Título N°** :  
**Apellidos y Nombres** : Caro López, Jorge Luis  
**Entidad que Labora** : Especialista de Educación Primaria de la UGEL Cajamarca  
**Teléfono** : **Móvil N° 979049686 Fijo N°:**  
**Dirección** : Pasaje Camino Real N° 222 Urbanización Amauta.  
**Estado Civil** : Casado  
**Correo** : jlcarol66@hotmail.com

### Perfil Profesional:

Docente de Educación Primaria, Jefe del Área de Gestión Pedagógica, Formador de la Gestión de Directores de la USIL, Formador de Acompañamiento Pedagógico en las Entidades Multigrado, Formador del Programa Estratégico Logros de Aprendizajes (PELA) y Capacitador - Especialista de Educación Primaria de la UGEL Cajamarca.

### Habilidades:

Conocimiento del Área de Comunicación, Matemática, Supervisor y Acompañante de Soporte Pedagógico, uso adecuado del Currículo nacional y Capacitador - Especialista de Educación Primaria de la UGEL Cajamarca.

### Experiencia Profesional:

20 años Docente de Educación Primaria, 06 años Jefe del Área de Gestión Pedagógica, 01 año Formador en la Gestión de Directores de la USIL, 03 años Formador de Acompañamiento Pedagógico en las Entidades Multigrado, 05 años Formador del Programa Estratégico Logros de Aprendizajes (PELA) y 03 años Capacitador - Especialista de Educación Primaria de la UGEL Cajamarca.

**Formación Académica:** Docente de Educación Primaria, Bachiller en Educación, Licenciado en Educación, Segunda Especialidad en Formación de Acompañantes Pedagógicos, Especialización en Desarrollo Gerencial, Diplomados, Magister en Administración de la Educación, y Doctor en Administración de la Educación.

**Cursos y Seminarios:** Ejecutados en variadas Entidades desde que laboro como docente de aula hasta la actualidad acorde a las nuevas metodologías de labor pedagógica.

## Diseño de la encuesta

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

#### Proyecto de Investigación

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre el proceso de Acompañamiento Pedagógico que ha participado en los últimos años la cual permitirá desarrollar el “**Estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca**”

Dicha encuesta es presentada por el departamento de investigación de la Universidad Particular Cesar Vallejo de Chiclayo, está realizando una investigación sobre Acompañamiento Pedagógico de las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca en el que estamos interesados en conocer su experiencia, las motivaciones de la vista. La información proporcionada solo será utilizada con fines científicos - técnicos de forma que sus respuestas serán absolutamente confidenciales. Agradecemos sinceramente su apoyo en el éxito de esta encuesta y la investigación.

**Lugar de procedencia:** .....

**Fecha:** .....

**Sexo:** F: ( ) M: ( )

**Docente** ( )      **Acompañante** ( )      **Autoridad Educativa** ( )

#### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

1. Marque con x cuántas visitas de Acompañamiento Pedagógico recibió en los tres últimos años.

1 ( )      2 ( )      3 ( )      4 ( )      Otros ( )      Ninguno ( )

2. ¿Las estrategias utilizadas en el Acompañamiento Pedagógico ayudaron en tú labor Educativa?

- SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
4. ¿Conoce los beneficios de los programas de Acompañamiento Pedagógico ejecutados en su Institución Educativa?  
SI ( ) NO ( )
5. ¿Conoces la trayectoria profesional y currículo del Acompañante Pedagógico?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
6. ¿Conoce Usted algún proyecto ejecutado para mejorar el Acompañamiento Pedagógico?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
7. ¿Cuáles de las intervenciones de Acompañamiento Pedagógico recibiste durante tu experiencia laboral?  
PLANCAD y PRONAFCAP ( ) SOPORTE PEDAGÓGICO y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO ( ) PEAR y PELA ( ) OTROS ( )
8. El Acompañamiento Pedagógico temporal que siempre recibiste está a cargo del:  
Ministerio de Educación ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E.P. ( )
3. ¿Cómo calificaría los beneficios de los programas Acompañamiento Pedagógico para tu localidad?  
Excelente ( ) bueno ( ) regular ( ) no tiene beneficio ( ) NS/NO ( )
9. ¿Con qué frecuencia recibes Acompañamiento Pedagógico en tu Institución Educativa?  
Bimestral ( ) Semestral ( ) Anual ( ) Trimestral ( ) Ninguno ( )
10. ¿Cuál cree que es el tiempo de duración del programa de Acompañamiento Pedagógico que recibiste?  
3 meses ( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) NS/NO ( )
11. Se denomina Acompañamiento Pedagógico a la forma de:  
Supervisar y monitorear ( ) asesorar y orientar un acompañante a un acompañado ( ) imposición de ideas ( )



11. Se denomina Acompañamiento Pedagógico a la forma de:  
 Supervisar y monitorear ( ) asesorar y orientar un acompañante a un acompañado ( )  
 imposición de ideas ( )
12. El monto emitido por el MINEDU para Acompañamiento Pedagógico es de:  
 Excelente utilidad ( ) buena utilidad ( ) regular utilidad ( ) no tiene beneficio ( )
13. La Entidad que más realizó el Acompañamiento Pedagógico es:  
 MINEDU ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E. ( )
14. Los programas de Acompañamiento Pedagógico se iniciaron a partir de:  
 1995 ( ) 2004 ( ) 2011 ( ) OTROS ( ) NS/NO ( )
15. ¿Cree Usted que el desarrollo de Acompañamiento Pedagógico tiene mucha  
 importancia en la actualidad?  
 SI ( ) NO ( )
16. ¿Considera Usted que en la actualidad el Acompañamiento Pedagógico facilita la  
 labor del docente?  
 SI ( ) NO ( )
17. ¿Cree Usted que el Programa de Acompañamiento Pedagógico presenta algunos  
 problemas?  
 SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )

Muchas gracias por su apoyo.

**Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación**

**Nombre y Apellido: Jorge Luis Caro López**

**Firma:.....**

## Lista de cotejo

### LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS POLIDOCENTES

I T E M  S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														

  
 Mg. ELMER RAZÁN VASQUEZ  
 EDUCADOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Jorge Luis Caro López, con documento de identidad N° 27570091, de profesión docente con Grado de Doctor en Administración de la Educación, ejerciendo actualmente como Especialista de Educación Primaria, en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación en el **Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria, Polidocentes Cajamarca** realizada en el auditorio de la Institución Educativa N° 83004 Juan Clemente Verjel ex 91 datos de la muestra de investigación estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
<b>Congruencia de Ítems</b>			✓	
<b>Amplitud de contenido</b>			✓	
<b>Redacción de los Ítems</b>			✓	
<b>Claridad y precisión</b>			✓	
<b>Pertinencia</b>			✓	

Fecha: Cajamarca 10 de setiembre del 2019

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. Jorge Luis Caro López**  
**DNI N° 27570091**  
**Firma**

## Carta de validación del instrumento de evaluación



Chiclayo, 10 de setiembre del 2019

Carta V.I.E. N° 001- 2019 - EPG/UCV - CH.

Señor Dr. Segundo Gerardo Cotrina Quispe

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **"Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca"** para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Elmer Bazán Vásquez.

DNI N° 26672665.

## HOJA DE VIDA

### Datos Personales

**Grado** : **Doctor en Administración de la Educación.**  
**Título N°** :  
**Apellidos y Nombres** : Cotrina Quispe, Gerardo Segundo  
**Entidad que Labora** : Coordinador del PELA UGEL Cajamarca  
**Teléfono** : **Móvil N° 976810808 Fijo N°:**  
**Dirección** : Pasaje los Leones D 16 Urbanización San Carlos.  
**Estado Civil** : Casado  
**Correo** : 9cotrina@gmail.

**Perfil Profesional:** Docente de Educación Primaria, Coordinador de Redes Educativas de IPAE, Especialista de Soporte Pedagógico, Jefe del Área de Gestión Pedagógica, Especialista de Educación Primaria designado por el MINEDU.

### Habilidades:

Conocimiento del Área de Comunicación, Supervisor y Acompañante de Soporte Pedagógico, Coordinador del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje PELA Jefe del Área de Gestión Pedagógica, uso adecuado del Currículo nacional y Especialista de Educación Primaria designado por el MINEDU.

### Experiencia Profesional:

15 años docente de Educación Primaria, 03 años Coordinador de Redes Educativas de IPAE, 02 años Especialista de Soporte Pedagógico, 02 años Coordinador del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje PELA, 02 años y 1/2 Jefe del Área de Gestión Pedagógica y 03 años de Especialista de Educación Primaria designado por el MINEDU en la UGEL Cajamarca.

### Formación Académica:

Docente de Educación Primaria, Bachiller en Educación, Licenciado en Educación, Magister en Educación Mención Docencia y Gestión Educativa, Especializaciones, Diplomados y Doctor en Administración de la Educación.

**Cursos y Seminarios:** Ejecutados en variadas Entidades desde la fecha que laboro como educador hasta la actualidad acorde a las nuevas metodologías de labor pedagógica.

## Diseño de la encuesta

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

#### Proyecto de Investigación

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre el proceso de Acompañamiento Pedagógico que ha participado en los últimos años la cual permitirá desarrollar el “**Estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca**”

Dicha encuesta es presentada por el departamento de investigación de la Universidad Particular Cesar Vallejo de Chiclayo, está realizando una investigación sobre Acompañamiento Pedagógico de las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca en el que estamos interesados en conocer su experiencia, las motivaciones de la vista. La información proporcionada solo será utilizada con fines científicos - técnicos de forma que sus respuestas serán absolutamente confidenciales. Agradecemos sinceramente su apoyo en el éxito de esta encuesta y la investigación.

**Lugar de procedencia:** .....

**Fecha:** .....

**Sexo:** F: ( ) M: ( )

**Docente** ( ) **Acompañante** ( ) **Autoridad Educativa** ( )

#### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

1. Marque con x cuántas visitas de Acompañamiento Pedagógico recibió en los tres últimos años.  
1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) Otros ( ) Ninguno ( )
2. ¿Las estrategias utilizadas en el Acompañamiento Pedagógico ayudaron en tú labor Educativa?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
3. ¿Conoce los beneficios de los programas de Acompañamiento Pedagógico ejecutados en su Institución Educativa?

SI ( ) NO ( )

4. ¿Conoces la trayectoria profesional y currículo del Acompañante Pedagógico?

SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )

5. ¿Conoce Usted algún proyecto ejecutado para mejorar el Acompañamiento Pedagógico?

SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )

6. ¿Cuáles de las intervenciones de Acompañamiento Pedagógico recibiste durante tu experiencia laboral?

PLANCAD y PRONAFCAP ( ) SOPORTE PEDAGÓGICO y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO ( ) PEAR y PELA ( ) OTROS ( )

7. El Acompañamiento Pedagógico temporal que siempre recibiste está a cargo del:

Ministerio de Educación ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E.P. ( )

8. ¿Cómo calificaría los beneficios de los programas Acompañamiento Pedagógico para tu localidad?

Excelente ( ) bueno ( ) regular ( ) no tiene beneficio ( ) NS/NO ( )

9. ¿Con qué frecuencia recibes Acompañamiento Pedagógico en tu Institución Educativa?

Bimestral ( ) Semestral ( ) Anual ( ) Trimestral ( ) Ninguno ( )

10. ¿Cuál cree que es el tiempo de duración del programa de Acompañamiento Pedagógico que recibiste?

3 meses ( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) NS/NO ( )

11. Se denomina Acompañamiento Pedagógico a la forma de:

Supervisar y monitorear ( ) asesorar y orientar un acompañante a un acompañado ( ) imposición de ideas ( )

**Dr. Cristian A. Dios Castillo. Elaborado por López Regalado, Oscar**

12. El monto emitido por el MINEDU para Acompañamiento Pedagógico es de:  
Excelente utilidad ( ) buena utilidad ( ) regular utilidad ( ) no tiene beneficio ( )
13. La Entidad que más realizó el Acompañamiento Pedagógico es:  
MINEDU ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E. ( )
14. Los programas de Acompañamiento Pedagógico se iniciaron a partir de:  
1995 ( ) 2004 ( ) 2011 ( ) OTROS ( ) NS/NO ( )
15. ¿Cree Usted que el desarrollo de Acompañamiento Pedagógico tiene mucha importancia en la actualidad?  
SI ( ) NO ( )
16. ¿Considera Usted que en la actualidad el Acompañamiento Pedagógico facilita la labor del docente?  
SI ( ) NO ( )
17. ¿Cree Usted que el Programa de Acompañamiento Pedagógico presenta algunos problemas?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )

Muchas gracias por su apoyo.

**Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación**

**Nombre y Apellido: Segundo Gerardo Cotrina Quispe.**

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



## Lista de cotejo

### LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS POLIDOCENTES

I T E M S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														

  
 ELMER BAZAN VASQUEZ  
 EDUCADOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Quien suscribe, Segundo Gerardo Cotrina Quispe, con documento de identidad N° 26678081, de profesión docente con Grado de Doctor en Administración de la Educación, ejerciendo actualmente como Coordinador del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje PELA, en la (UGEL) Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación en el **Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria, Polidocentes Cajamarca** realizada en el auditorio de la Institución Educativa N° 83004 Juan Clemente Verjel ex 91 datos de la muestra de investigación estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
<b>Congruencia de Ítems</b>			✓	
<b>Amplitud de contenido</b>			✓	
<b>Redacción de los Ítems</b>			✓	
<b>Claridad y precisión</b>			✓	
<b>Pertinencia</b>			✓	

Fecha: Cajamarca 10 de setiembre del 2019

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. Segundo Gerardo Cotrina López**  
DNI N° 26678081  
Firma

## Carta de validación del instrumento de evaluación



Chiclayo, 10 de setiembre del 2019.

Carta V.I.E. N° 001- 2019 - EPG/UCV - CH.

Señor Dr. Gilmer Cruzado Cercado.

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los items que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria, Polidocentes Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Elmer Bazán Vásquez.

DNI N° 26672665.

## HOJA DE VIDA

### Datos Personales

**Grado** : **Doctor en Administración de la Educación**  
**Título N°** :  
**Apellidos y Nombres** : Cruzado Cercado, Gilmer  
**Entidad que Labora** : I.E.P. N° 83005 Ex 120 La Recoleta Cajamarca.  
**Teléfono** : **Móvil N° 976552060 Fijo N°:**  
**Dirección** : Jirón 11 de febrero N° 117.  
**Estado Civil** : Casado  
**Correo** : gilcruce68@gmail.com

### Perfil Profesional:

Docente de Educación Primaria, Especialista de Educación Primaria de la Región Cajamarca, Especialista de la Dirección de Formación Docente del MINEDU, Coordinador Regional de Soporte Pedagógico y Director de la Institución Educativa N° 83005 ex 120 la Recoleta de Cajamarca 01 año.

### Habilidades:

Conocimiento del Área de Comunicación, Supervisor y Acompañante de Soporte Pedagógico en el uso adecuado del Currículo nacional.

### Experiencia Profesional:

26 años Docente de Educación Primaria, 01 año Especialista de Educación Primaria de la Región Cajamarca, 03 años Especialista de la Dirección de Formación Docente del MINEDU, 05 años Coordinador Regional de Soporte Pedagógico, 04 años Integrante del Equipo de Capacitación Regional de la DRECAJ y 01 año Director de la Institución Educativa N° 83005 ex 120 la Recoleta de Cajamarca.

### Formación Académica:

Docente de Educación Primaria, Bachiller en Educación, Licenciado en Educación, Magister en Administración de la Educación, Diplomados, Especializaciones y Doctor en Educación.

### Cursos y Seminarios:

Ejecutados en diferentes Entidades a partir de la fecha que laboro como Educador hasta la actualidad acorde a las nuevas metodologías de labor pedagógica.

## Diseño de la encuesta

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

#### Proyecto de Investigación

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información sobre el proceso de Acompañamiento Pedagógico que ha participado en los últimos años la cual permitirá desarrollar el **“Estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca”**

Dicha encuesta es presentada por el departamento de investigación de la Universidad Particular Cesar Vallejo de Chiclayo, está realizando una investigación sobre Acompañamiento Pedagógico de las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca en el que estamos interesados en conocer su experiencia, las motivaciones de la vista. La información proporcionada solo será utilizada con fines científicos - técnicos de forma que sus respuestas serán absolutamente confidenciales. Agradecemos sinceramente su apoyo en el éxito de esta encuesta y la investigación.

**Lugar de procedencia:** .....

**Fecha:** .....

**Sexo:** F: ( ) M: ( )

**Docente** ( )      **Acompañante** ( )      **Autoridad Educativa** ( )

#### **INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

1. Marque con x cuántas visitas de Acompañamiento Pedagógico recibió en los tres últimos años.

1 ( )      2 ( )      3 ( )      4 ( )      Otros ( )      Ninguno ( )

2. ¿Las estrategias utilizadas en el Acompañamiento Pedagógico ayudaron en tú labor Educativa?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
3. ¿Conoce los beneficios de los programas de Acompañamiento Pedagógico ejecutados en su Institución Educativa?  
SI ( ) NO ( )
4. ¿Conoces la trayectoria profesional y currículo del Acompañante Pedagógico?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
5. ¿Conoce Usted algún proyecto ejecutado para mejorar el Acompañamiento Pedagógico?  
SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )
6. ¿Cuáles de las intervenciones de Acompañamiento Pedagógico recibiste durante tu experiencia laboral?  
PLANCAD y PRONAFCAP ( ) SOPORTE PEDAGÓGICO y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO ( ) PEAR y PELA ( ) OTROS ( )
7. El Acompañamiento Pedagógico temporal que siempre recibiste está a cargo del:  
Ministerio de Educación ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E.P. ( )
8. ¿Cómo calificaría los beneficios de los programas Acompañamiento Pedagógico para tu localidad?  
Excelente ( ) bueno ( ) regular ( ) no tiene beneficio ( ) NS/NO ( )
9. ¿Con qué frecuencia recibes Acompañamiento Pedagógico en tu Institución Educativa?  
Bimestral ( ) Semestral ( ) Anual ( ) Trimestral ( ) Ninguno ( )
10. ¿Cuál cree que es el tiempo de duración del programa de Acompañamiento Pedagógico que recibiste?  
3 meses ( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) NS/NO ( )
11. Se denomina Acompañamiento Pedagógico a la forma de:  
Supervisar y monitorear ( ) asesorar y orientar un acompañante a un acompañado ( ) imposición de ideas ( )

Supervisar y monitorear ( ) asesorar y orientar un acompañante a un acompañado ( )  
imposición de ideas ( )

12. El monto emitido por el MINEDU para Acompañamiento Pedagógico es de:

Excelente utilidad ( ) buena utilidad ( ) regular utilidad ( ) no tiene beneficio ( )

13. La Entidad que más realizó el Acompañamiento Pedagógico es:

MINEDU ( ) DREC ( ) UGEL ( ) Director de la I.E. ( )

14. Los programas de Acompañamiento Pedagógico se iniciaron a partir de:

1995 ( ) 2004 ( ) 2011 ( ) OTROS ( ) NS/NO ( )

15. ¿Cree Usted que el desarrollo de Acompañamiento Pedagógico tiene mucha  
importancia en la actualidad?

SI ( ) NO ( )

16. ¿Considera Usted que en la actualidad el Acompañamiento Pedagógico facilita la  
labor del docente?

SI ( ) NO ( )

17. ¿Cree Usted que el Programa de Acompañamiento Pedagógico presenta algunos  
problemas?

SI ( ) NO ( ) NS/NO ( )

Muchas gracias por su apoyo.

**Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación**

**Nombre y Apellido: Gilmer Cruzado Cercado**

Firma:.....

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL CAJAMARCA  
Dr. Gilmer Cruzado Cercado  
DIRECTOR I.E. N° 83005

## Lista de cotejo

### LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS POLIDOCENTES

I T E M  S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Más lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem.)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														

  
 Sr. ELMER BAZÁN VÁSQUEZ  
 EDUCADOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Gilmer Cruzado Cercado, con documento de identidad N° 26694409, de profesión docente con Grado de Doctor en Administración de la Educación, ejerciendo actualmente como Director de la Institución Educativa Pública N° 83005 ex 120 La Recoleta de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación en el **Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria, Polidocentes Cajamarca** realizada en el auditorio de la Institución Educativa N° 83004 Juan Clemente Verjel ex 91 datos de la muestra de investigación estudio sobre Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas Polidocentes en el distrito de Cajamarca.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
<b>Congruencia de Ítems</b>			✓	
<b>Amplitud de contenido</b>			✓	
<b>Redacción de los Ítems</b>			✓	
<b>Claridad y precisión</b>			✓	
<b>Pertinencia</b>			✓	

Fecha: Cajamarca 10 de setiembre del 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL CAJAMARCA

Dr. Gilmer Cruzado Cercado  
DIRECTOR

---

**Dr. Gilmer Cruzado Cercado**  
DNI N° 26694409  
Firma

## Fotos de aplicación de la encuesta



*Foto 1. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 82011 “Los Rosales”.*



*Foto 2. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 83004 “Juan Clemente Verjel” Ex 91.*



*Foto 3. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 83004 “Juan Clemente Verjel” Ex 91.*



*Foto 4. Aplicación de Encuesta a la I.E. Polidocente N° 82028 “Samanacruz”.*



*Foto 5. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente “La Florida”.*



*Foto 6. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente 82008 “Santa Beatriz de Silva”.*



*Foto 7. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 821228 “El Ingenio”.*



*Foto 8. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 82594 “Pachacutec”.*



*Foto 9. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 82949 “Belén”.*



*Foto 10. Aplicación de la Encuesta a la I.E. Polidocente N° 83005 “La Recoleta” Ex 120.*

## Autorización para el desarrollo de la tesis



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA**  
CREADO CON LEY N° 29626 – UNIDAD EJECUTORA 309  
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca, expide lo siguiente:

### AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Profesor de Educación Primaria: **BAZÁN VASQUEZ, Elmer** doctorando de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, al Profesor de Educación Primaria

**BAZÁN VASQUEZ, Elmer**

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: "**Modelo de Gestión de Talento Humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria Polidocente, Cajamarca**".

Cajamarca, 26 de junio del 2019.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA  
*Dr. Luis Alfredo Liaque Silva*  
DIRECTOR

---

JR. LOS PINOS N° 1166 - CRUCE SANTA BARBARA – VÍA DE EVITAMIENTO NORTE TLF  
362812

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)

“César Acuña Peralta”

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO  
DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS**

**1. DATOS PERSONALES**

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

**BAZÁN VÁSQUEZ, Elmer.**

D.N.I. : 26672665.

Domicilio : Jr. Casurco N° 226 - Cajamarca.

Teléfono : Fijo : 076312904. Móvil : 941801838.

E-mail : elmer\_67bv@hotmail.com

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Grado

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : **Doctor**

Mención : **Gestión pública y gobernabilidad**

**3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

**BAZÁN VÁSQUEZ, Elmer.**

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

**Modelo de gestión de talento humano para el acompañamiento pedagógico en los docentes de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.**

Año de publicación : 2020.

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

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha: 20-01-2020



## Acta de aprobación de originalidad de tesis



### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Cristian Abraham Dios Castillo**, asesor metodológico de la tesis del estudiante, **BAZÁN VÁSQUEZ, ELMER** titulada: **MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA POLIDOCENTES, CAJAMARCA**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **22%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 18 de enero de 2020.



Dr. CRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO  
DNI: 18139166

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5.

## Reporte de turnitin

The image shows a Turnitin report for a document from Universidad César Vallejo. The document title is "Modelo de gestión de talento humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Distritos de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca." The similarity score is 22%. The report lists 8 sources of similarity, with the highest being "Entregado a Universidad..." at 6%.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
Modelo de gestión de talento humano para el Acompañamiento Pedagógico en los Distritos de Educación Primaria Polidocentes, Cajamarca.  
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
AUTOR: Mg. Elmer Bazán Vasquez (ORCID: 0000-0001-7527-8905)  
ASESOR: Dr. Cristian Abraham Divo Castilla (ORCID: 0000-0001-7059-0948)  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Reforma y Modernización del Estado  
CHICLAYO - PERÚ  
2019

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	escuelaconcepcion.wor... Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.educacionperu... Fuente de Internet	1 %
6	www.ocelco.org.co Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
8	www.monovardigital... Fuente de Internet	1 %

## Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Elmer Bazán Vásquez.**

INFORME TITULADO:

**Modelo de gestión de talento humano para el acompañamiento pedagógico en los docentes de educación primaria polidocentes, Cajamarca.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 18/01/2020.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.