UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

"MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019"

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

AUTORA:

LECAROS MANOTTUPA, PATRICIA

ASESOR:

Dr. CASTRO KIKUCHI, JORGE ISAAC

Lambayeque - Perú

2020

“MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019”

Lecaros Manottupa, Patricia

AUTORA

Dr. Castro Kikuchi, Jorge Isaac

ASESOR

Presentada a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Para obtener el Grado de maestra en ciencias de la educación con mención: Gerencia Educativa Estratégica

Aprobado por:

M. Sc. Coronado Juárez, William Wilmer

PRESIDENTE

M. Sc. Castro Cárdenas. Diana Mercedes

SECRETARIO

M. Sc. Alvarado León Daniel Edgar

VOCAL

2020

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Nº 000189

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30 horas del día 27 de Febrero del año dos mil 2020, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N°0411-2020D-FACHSE, de fecha 21.02.2020 conformado por:

MSc. William Wilmer Coronado Juárez PRESIDENTE(A)
MSc. Diana Mercedes Castro Cárdenas SECRETARIO(A)
MSc. Daniel Edgar Alvarado León VOCAL
Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi ASESOR(A)

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. Corazón de Jesús de Tiracanchi, Distrito de San Salvador, Provincia Calca - Cusco 2019

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) PATRICIA LECHAS MANOTUPA

sustentación que es autorizada mediante Pesolución N°0430 2020D-FACHSE, de fecha 25/02/20

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1A sustentante(s), quien — procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

Siendo las 10.30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

Observaciones:

En el Acta de Sustentación de Tesis se evidencia el proceso de sustentación de tesis. La misma que ha sido refrendada por el jurado conformado por el presidente, secretario y vocal, mas no se registra la firma del asesor, cuya labor efectiva es durante el proceso de elaboración de tesis y su presencia en el acto de sustentación de la tesis es voluntaria. Por tanto, su ausencia no invalida el acto de sustentación.

El/la sustentante cumple con los requisitos para la emisión de su grado académico correspondiente.

Lambayeque, 27 de febrero de 2020

Dr. PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA
DIRECTOR UP-FACHSE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Patricia Lecaros Manottupa investigadora principal, y el Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi, asesor del trabajo de investigación "**Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E Corazón de Jesús de Tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca-Cusco 2019**" declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 27 de febrero de 2020

Lecaros Manottupa, Patricia
AUTORA

Dr. Castro Kikuchi, Jorge Isaac
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía.

A mi esposo Raúl,

Mis madres: Livia y Juliana.

A mis hijos: Jairo y Farid.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme este logro. A los maestros del Perú, a mi esposo, hijos y a mis mamás Juliana y Livia por acompañarme en todo lo largo del proceso; a toda mi familia por su incesante apoyo; a la Institución misma; a mis amigas; a mis colegas y a mis compañeros de Maestría por compartir y aprender a mi lado.

ÍNDICE

ÍNDICE 8
RESUMEN 13
ABSTRAC 15
INTRODUCCIÓN 17
CAPITULO I 20
MARCO TEÓRICO 20
1.1 INTRODUCCIÓN CAPITULAR 20
1.1.1 ANTECEDENTES 20
1.2 MARCO TEÓRICO 24
1.2.1. Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico 24
1.2.2 El modelo 25
1.2.3 Modelo en la educación. 25
1.2.4 Modelo Pedagógico y Educativo. 26
1.2.5 Dimensión Social del Modelo 26
1.3 EL MONITOREO Y EL DIRECTOR 28
1.3.2 Perfil del monitor directivo 30
1.3.3 Acciones del monitor directivo 30
1.3.4 Asesoramiento directivo 31
1.4 TEORÍA DE LA GESTIÓN DE IDALBERTO CHIAVENATO 32
1.4.1 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TALENTO HUMANO 32
1.4.1.1 Factor: Motivación 32
1.4.1.2 Admisión de personas, ... 32
1.4.1.3 Aplicación de personas, ... 33
1.4.1.4 Compensación de las personas, ... 33
1.4.1.5 Desarrollo de personas, ... 33
1.4.1.6 Mantenimiento de personas, ... 33
1.4.1.7 Evaluación de personas, ... 34
1.5 INDICADORES DEL TALENTO HUMANO 34
1.5.1 El talento como aptitud. 35
1.5.2 El talento como proceso. 36
1.5.3 Capacitaciones 36
1.5.5 Evaluaciones del desempeño 37

1.5.6 Clima organizacional 37
1.6 FACTORES QUE DETERMINAN EL TALENTO 38
1.6.1 El Talento Docente 38
1.6.2 Visión moderna de la gestión del talento humano 42
1.7 OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR 44
1.7.1 La planificación curricular en la educación básica regular 44
1.7.2 Conceptualización de diseño curricular 44
1.7.3 Niveles de concreción curricular y unidades de aprendizaje 45
1.7.5 Características de la unidad de aprendizaje 48
CAPITULO II 56
2.1 DESARROLLO DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR 56
2.1.1 METODOLOGÍA DEL MODELO PEDAGÓGICO. 58
2.1.2 Estrategias para desarrollar el monitoreo y acompañamiento 59
2.1.3 Componentes básicos para un óptimo Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico. 60
2.1.4 Metodología del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular 60
2.1.4.2 Sensibilización, concertación e información a la comunidad educativa 61
2.1.4.3 Definición del Perfil de los Acompañantes 62
2.1.4.4 Elaboración de la Línea de Base 62
2.1.4.5 Constitución de las Redes Escolares 63
2.1.4.6 Programación de la Asistencia a cada sección y área 63
2.1.4.7 Diseño del Programa de Formación de Acompañantes 63
2.1.4.8 Desarrollo de la Caja de Herramientas 64
2.1.4.9 Establecimiento del Centro de Recursos 64
2.1.4.10 Monitoreo y Evaluación 64
2.2 Desarrollo del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico basado en la teoría de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular 67
2.2.1 Estrategias Básicas de Acompañamiento Pedagógico 67
2.2.2 Micro talleres y círculos de interaprendizaje. 68
2.2.3 Talleres de actualización docente 69

2.3 CONTENIDOS DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO....69
2.3.3. Dimensión comunitaria 70
2.4 METODOLOGÍA 70
2.4.1 Asesoramiento Presencial....70
2.4.2 Asesoramiento mediante las TIC....70
2.4.3 Talleres de Inter-Aprendizaje 71
2.4.4 Visita entre Pares....71
2.4.5 Jornadas Pedagógicas 71
2.5 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN....73
2.5.1 Actividades a realizar para la Visita de Aula....74
2.5.2 Documentos de Consulta para la Visita de Aula....74
2.6 PROTOCOLO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO Y PEDAGÓGICO 74
CAPITULO III....82
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN....82
INTRODUCCIÓN....82
3.1 DISEÑO: PRE PRUEBA Y POST PRUEBA CON UN SOLO GRUPO....82
3.1.1 Análisis de los resultados. 82
3.2 RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE TALENTO 101
CONCLUSIONES....108
RECOMENDACIONES....111
BIBLIOGRAFÍA....113
ANEXOS....116

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1....67
Cuadro 2....73
Cuadro 3....85
Cuadro 4....86
Cuadro 5....86

Cuadro 6……88

Cuadro 7……90

Cuadro 8……92

Cuadro 9……94

Cuadro 10……..96

Cuadro 11……..98

Cuadro 12……...….100

Cuadro 13……102

Cuadro 14……104

Cuadro 15……104

Cuadro 16……105

Cuadro 17……106

Cuadro 18……108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1……..…28

Figura 2……..……29

Figura 3……..……44

Figura 4……..……47

Figura 5……..……50

Figura 6……..……52

Figura 7……..……52

Figura 8……..……52

Figura 9……..……53

Figura 10……54

Figura 11……54

Figura 12……84

Figura 13……87

Figura 14……88

Figura 15……90

Figura 16……92

Figura 17……94

Figura 18……96

Figura 19……99

Figura 20……..……100

Figura 21……..…102

Figura 22……..……104

Figura 23……..……106

Figura 24……..……107

Figura 25……108

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es diseñar, fundamentar y aplicar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para superar deficiencias en el fortalecimiento de competencias en la planificación curricular, manifestadas ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador - Calca, departamento del Cusco de tal modo que se mejore el seguimiento y asesoría permanente, lo que traerá como consecuencia sesiones de aprendizaje con correspondencia practica contextualizadas permitiendo una planificación curricular acorde a la educación integral del estudiante.

El paradigma de la investigación presente se basa en la complementariedad paradigmática cuantitativa – cualitativa, y el paradigma metodológico es socio crítica, en su nivel propositiva-aplicada, con diseño cuasi-experimental, con la aplicación de pre y pos test, se incluyen material científico acerca de la teoría de Idalberto Chiavenato impulsores del gestión del talento humano.

El método utilizado fue de carácter mixto con una muestra de 08 docentes de la institución educativa Corazón de Jesús de Tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco.

El programa consistió en 8 actividades programadas; los seguimientos y asesoría se logró con la participación del director quien de forma amable acepto hacer el seguimiento con las recomendaciones de la investigadora quien en todo momento monitoreo los seguimientos y estuvo presente en todas las visitas las mismas que se ejecutaron en ejecutadas en dos etapas, durante tres meses y una metodología que

recomienda Idalberto Chiavenato sobre la gestión del talento humano. Así mismo se formuló la hipótesis de investigación: “Si se diseña fundamenta y aplica un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato se podría superar deficiencias el fortalecimiento de competencias en la planificación curricular, manifestadas ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente de la I. E. CORAZÓN DE JESÚS de Tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca, departamento del Cusco de tal modo que se mejore seguimiento y asesoría permanente, lo que traerá como consecuencia sesiones de aprendizaje con correspondencia práctica, contextualizadas permitiendo una planificación curricular acorde a la educación integral del estudiante.

Los resultados indican que la aplicación del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato se podría superar deficiencias el fortalecimiento de competencias en la planificación curricular, manifestadas ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente fue significativo, lográndose que el 65% de los docentes supero las deficiencias gracias al seguimiento y asesoría alcanzando el nivel alto en la capacidad de planificación curricular, lográndose mejorar las habilidades contextualización, diversificación y cumplimiento del desarrollo curricular.

PALABRAS CLAVE: Monitoreo, Acompañamiento, gestión del talento humano, planificación curricular.

ABSTRAC

The objective of the present research is to design, ground and apply a monitoring and pedagogical accompaniment model, based on the theory of human talent management of Idalberto Chiavenato, to overcome deficiencies the strengthening of competencies in curricular planning, manifested absence of a program of follow-up and permanent advice of the IE HEART OF JESUS OF TIRACANCHI, district of San Salvador - Calca, department of Cusco in such a way that permanent follow-up and advice is improved, which will result in learning sessions with contextualized practical correspondence allowing a curricular planning according to the integral education of the student.

The paradigm of present research is based on the quantitative-qualitative paradigmatic complementarity, and the methodological paradigm is socio-critical, at its proposed-applied level, with quasi-experimental design, with the application of pre and posttest, scientific material is included about the theory of Idalberto Chiavenato drivers of human talent management

The method used was mixed with a sample of 08 teachers from the educational institution. Heart of Jesus of Tiracanchi, district of San Salvador, province of Calca - Cusco.

The program consisted of 8 programmed activities; the follow-ups and advice were achieved with the participation of the director who kindly agreed to follow up with the recommendations of the researcher who at all times monitored the follow-ups and was present in all visits the same ones that were executed in two stages, for three months and a methodology recommended by Idalberto Chiavenato on the management of

human talent. The research hypothesis was also formulated: "If a model of monitoring and pedagogical accompaniment is designed and applied, based on the theory of human talent management of Idalberto Chiavenato, the strengthening of competencies in curricular planning could be overcome. absence of a program of follow-up and permanent advice of the IE HEART OF JESUS of tiracanchi, district of San Salvador-Calca, department of Cusco in such a way that monitoring and permanent advice is improved, which will result in learning sessions with practical correspondence , contextualized allowing a curricular planning according to the integral education of the student.

The results indicate that the application of the monitoring and pedagogical accompaniment model, based on the theory of human talent management of Idalberto Chiavenato, could overcome deficiencies in the strengthening of competencies in curricular planning, manifested absence of a follow-up program and permanent advice was significant, achieving that 65% of the teachers overcome the deficiencies thanks to the monitoring and assessment reaching the high level in the curricular planning capacity, managing to improve the contextualization, diversification and compliance skills of the curricular development.

KEYWORDS: Monitoring, Accompaniment, human talent management, curricular planning

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede apreciar en la ciudad del Cusco que no se cuenta aún con un modelo de monitoreo y acompañamiento que conduzca a los profesores a la mejoría de su desempeño docente, pues muchos maestros y maestras solo tienen la oportunidad de ser supervisados a través de una ficha que en ocasiones lejos de coadyuvar con el desempeño docente, ha sido usado como un instrumento sancionador y no se enfatiza mucho en la planificación curricular guía muy importante para la ejecución de lo previsto en la educación.

Según el Minedu "los propósitos centrales de este tipo de acompañamiento son: promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la reflexión continua sobre la acción, antes y durante. Esta reflexión incluye la proyección de escenarios a partir de estrategias meta cognitivas y autorreguladoras del análisis de lo que se hace, de su pertinencia socio cultural, de las razones por las que se hace, de los supuestos que implica y de la construcción de alternativas de cambio. De esta manera, el acompañamiento se enmarca en un enfoque crítico y reflexivo" (2014:7)

En este contexto, la presente investigación plantea el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. Corazón de Jesús de Tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco

Asumiendo que los docentes son sujetos activos, se formuló objetivos específicos orientados a desarrollar las dimensiones del modelo de monitoreo, los mismos que son:

*Identificar las deficiencias en la planificación curricular que se identifican en monitoreo y acompañamiento pedagógico, la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco. * Diseñar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, mediada en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco 2019. * Fundamentar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, mediada en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular destacando las dimensiones profesionales compartidas como son; reflexiva, ética, relacional y colegiada la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco. * Aplicar estrategias de acompañamiento que incidan en ofrecer canales de comunicación para realizar eficazmente el seguimiento, control y asesoramiento así para optimizar la planificación curricular, y por último, * Validar y contrastar el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. Corazón de Jesús de Tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco 2019

La investigación se estructura de tres capítulos. Como punto de partida está el Análisis del Objeto de Estudio en el Capítulo I, en el que se estudia el contexto sociocultural, la evolución histórica, la situación contextual del objeto que esta en estudio y la formulación del problema, exponiéndose la deficiencia en la planificación curricular como consecuencia de una deficiente asesoría y acompañamiento. De la misma forma se explica el fenómeno en los contextos regional, nacional,

latinoamericano y mundial. Este capítulo contiene también la descripción de la Metodología, es decir la muestra, el diseño y los pasos secuenciales empleados, la descripción de métodos y técnicas, los instrumentos de recolección de datos, sistematización, análisis e interpretación de los mismos.

El capítulo II corresponde al Marco Teórico y contiene el análisis de los antecedentes del estudio y detalla la teoría que fundamenta la investigación, sobre la base de las teorías de Idalberto Chiavenato tomando como referencia su teoría de gestión del talento humano, además de los fundamentos epistemológicos y la terminología básica necesaria para mejor entendimiento de las variables.

El capítulo III contiene los resultados de la investigación, luego está el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en el pre test, los del pos test y la discusión de los mismos, que servirán de referente para la evaluación del modelo. También se expone la propuesta de intervención la misma que contiene al debate como estrategia metodológica del modelo posible de ser aplicada en un contexto aun de mayor envergadura, fundamentada en la teoría de Idalberto Chiavenato.

Finalmente la consignan las conclusiones en directa relación con la hipótesis y los objetivos planteados, así como también las sugerencias que permiten, a man guía, dar solución de la problemática planteada en la investigación.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 INTRODUCCIÓN CAPITULAR

En el capítulo II se abordan especificaciones relacionadas a la investigación presente, tales como antecedentes, marco teórico y terminología básica. Se presenta el análisis y el discernimiento de las teorías "monitoreo y acompañamiento pedagógico" basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, además del enfoque socio crítico, con el propósito de determinar la direccionalidad del tema del presente estudio.

1.1.1 ANTECEDENTES

El objetivo principal de este capítulo es analizar y valorar los aportes de tratadistas del tema además de autores con respecto al presente estudio, para lo cual se presentan investigaciones afines con el desarrollo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, destacándose las que encierran una intencionalidad para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI. A continuación se expone dichas investigaciones:

Para; GLANZ, Una teoría es, de alguna manera, una forma de representar las relaciones y vínculos estructurales de los diferentes conceptos e ideas claves que están presentes en el entramado teórico que intenta reflejar. Con respecto a las tradiciones y teorías, son elaboraciones con un mayor nivel de concreción que replican y visualizan los elementos comprendidos tanto en los principios y supuestos de naturaleza teórica que guían y dan sentido a las actuaciones, como las soluciones concretas que se adoptan en las prácticas supervisoras y que, de una u otra forma, contribuyen a la

validación y acrecentamiento de sus bases teóricas. La combinación, por tanto, de planteamientos teóricos y prácticos y de componentes reales y utópicos singularizan la orientación y formas de proceder de las diferentes teorías de la supervisión educativa. En las tradiciones y teorías científicas de la supervisión educativa, una de las características en la era moderna es la de su respaldo y uso de los conocimientos científicos. (2000:90)

Para MAGUIÑA, NAMUCHE Y GONZALES el acompañar individualmente en el aula es un medio eficaz para la asistencia técnica, el soporte informativo y el intercambio de experiencias, según las necesidades y ritmos del aprendizaje del docente. (2000: 35)

También manifiestan que las visitas deben ser constantes en el aula, para lo cual se va a considerar el plan de monitoreo y acompañamiento, las necesidades del docente y las metas establecidas. Tomando en cuenta el lugar y la distancia de la I.E. se realizará visitas de una jornada o de dos días.

Cabe rescatar que las estrategias básicas, como ya se mencionó, son técnicas que permiten a los docentes desarrollar y mejorar las capacidades y la gestión pedagógica, tanto en el aula como en la institución educativa. Algunas de estas estrategias aplicadas en el acompañamiento pedagógico son:

• Visitas y asistencia directa: las visitas son asesorías personalizadas y continuas al docente, las mismas que se realizan en aula, en el margen del respeto y la confianza, donde el acompañante interactúa, a la vez, con los propios estudiantes.

El grupo impulsor para la educación en áreas rurales (GIEAR**)** fortalece la idea que plantea el CNE sobre el acompañamiento pedagógico, destacando que éste debe darse de forma personalizada y sostenida para asegurar la mejora de los logros de

aprendizajes de los estudiantes. Asimismo sobre el acompañamiento pedagógico GIEAR indica que es "la acción sistemática que orienta y asesora a los y las docentes en el aula, de manera oportuna, personalizada y sostenida. Está centrado en el desarrollo de capacidades de maestros y maestras para que su desempeño se traduzca en mejores logros de aprendizajes de sus estudiantes" (GIEAR:2008:23).

A su vez el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) delimita el acompañamiento pedagógico como "un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela" (2008: 5).

De la lectura se puede agregar que el acompañamiento pedagógico no es una mera asesoría centrada en un proceso técnico – pedagógico, sino que se centra en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, cultivando relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes, con el objetivo de mejorar capacidades y actitudes en el desempeño profesional de los educadores.

José García define el acompañamiento pedagógico como "una herramienta formativa que permite cubrir la necesidad de atención al docente, desde una asistencia técnica especializada, personalizada, sistemática y estratégica, que parte de la individualidad"

Así, mismo: Pérez y Camejo, definen las visitas como el proceso previamente planificado por medio del cual el supervisor va a los centros educativos para dar seguimiento y evaluar algún aspecto en específico relacionado con el hecho educativo.

(2009:65). Entre los tipos de visitas que puede realizar el supervisor se encuentran las siguientes.

a. Visitas administrativas**;** En este tipo de visitas, el supervisor concentra su atención especialmente en lo relacionado a aspectos materiales que interviene en la labor docente, es decir, equipo y recursos didácticos.

b. Visitas técnicas**;** El supervisor muestra interés en lo relacionado al rendimiento del docente y su finalidad es mejorar el proceso de aprendizaje.

c. Visitas de organización; Este tipo de visitas pretende diagnosticar e identificar carencias y fortalezas en los centros educativos. Las visitas de organización se llevan a cabo al inicio de un ciclo escolar para establecer el trabajo en los establecimientos educativos, lo cual debe hacerse constar en el plan estratégico anual de la institución educativa.

d. Visitas de evaluación; Se ejecutan a lo largo de todo el ciclo escolar con la finalidad de verificar el cumplimiento de planes y programas.

e. Visitas planeadas; Este tipo de visitas son previamente establecidas por el supervisor, director y docentes, o en algunos casos planeadas solo por el supervisor. Su objetivo es brindar asesoría sobre algunos métodos, técnicas o algún proyecto que se tenga planificado desarrollar en el establecimiento. En relación con otros tipos de visitas, las planeadas ofrecen ventajas ya que permiten a los involucrados prepararse de acuerdo a los temas que se vayan a abordar. Cuando una visita es planificada, debe tomarse en cuenta el tiempo a utilizar, los temas a tratar, los instrumentos de apoyo y bibliografía que pueda ser útil.

f. Visitas casuales**;** Son las visitas que realiza el supervisor sin previo aviso. Aunque no se recomienda hacer uso de las mismas, en el sistema tradicional es común que el

supervisor visite de forma imprevista un establecimiento como una forma de demostrar su apoyo a los docentes o como práctica para determinar si los reglamentos y normas educativas se cumplen. Asimismo las visitas casuales puede darse también cuando el supervisor necesita comunicarse con los maestros de emergencia, para tratar asuntos importantes o cuando la situación así lo amerite.

g. Visitas anunciadas; Son las que planifican la autoridad educativa en la cual anuncia y da a conocer a los docentes el propósito de la misma, así como también se ponen de acuerdo sobre el momento idóneo para hacerlo.

h. Visitas repentinas; Son planeadas por el supervisor sin darlo a conocer hasta el momento de realizar la visita. Su objetivo es evaluar el rendimiento docente de una manera real.

1.2 MARCO TEÓRICO

Desde las últimas décadas el monitoreo y acompañamiento pedagógico y la planificación curricular se han convertido en herramientas educativas muy utilizadas en el contexto educativo. Abundan razones por las que los Directores, educadores, estudiantes y padres de familia se han interesado en proponer diversos tipos de recomendaciones, formas, tendencias y fórmulas para llevar a cabo la tan mencionada calidad educativa. Con estas precisiones se estructura el marco teórico de la presente investigación constituida por los constructos conceptuales y proposicionales de visión sistémica tanto del monitoreo y acompañamiento pedagógico y la planificación, con el propósito de detallar explicaciones de ambas variables que visionen sistémicamente la ocurrencia producto de su interrelación bajo el enfoque socio crítico.

1.2.1. Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico

A continuación se realiza el abordaje referente al Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, concerniente a generalidades conceptuales, características y etapas constitutivas, considerando que la presente investigación se basa sobre un Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

1.2.2 El modelo

El término modelo proviene del concepto italiano de *modello*. Esta palabra puede utilizarse en distintos ámbitos y con significados diversos. Aplicado al campo de las ciencias sociales, un modelo hace referencia al arquetipo que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción. También al esquema teórico de un sistema o de una realidad compleja.

1.2.3 Modelo en la educación.

Cuando se habla de gestión educativa se debe tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

Para Rosas la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político – institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica. (2006:28).

1.2.4 Modelo Pedagógico y Educativo.

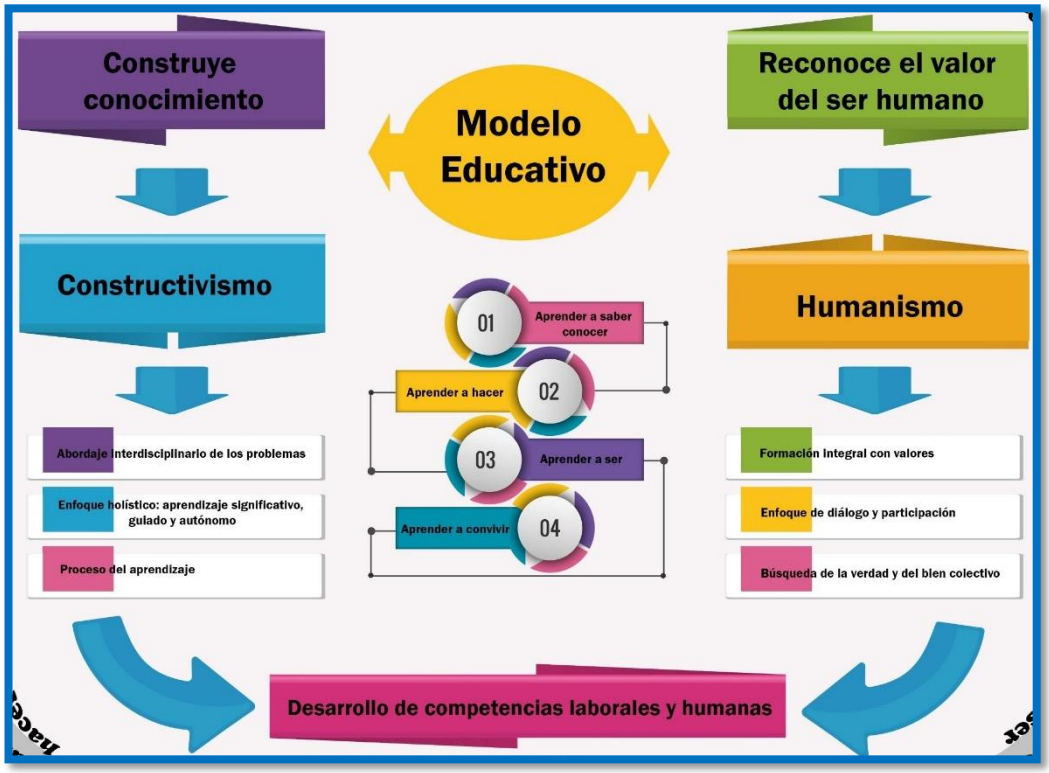
El modelo educativo es una visión sintética de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta visión a su vez tiene que ver con la concepción que se tenga de la educación y es una representación conceptual de la realidad que focaliza la atención en lo que considera importante, despreciando aquello que no lo es. Un modelo educativo implica visualizar la postura ontológica, antropológica, sociológica, axiológica, epistemológica, psicológica y pedagógica que se va asumir para poner en marcha el propio sistema con la finalidad de lograr los objetivos de la mejor manera posible.

Los términos específicos y su valides dentro de la investigación forma el grueso del marco conceptual y se detallan a continuación:

1.2.5 Dimensión Social del Modelo

La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Por ejemplo, el e-learning, lleva a que ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello.

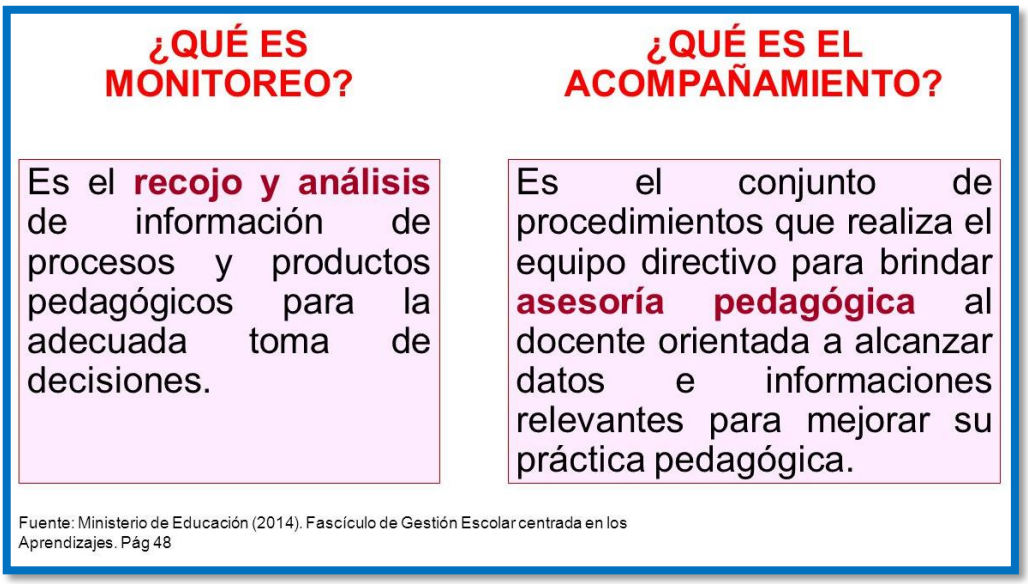
FIGURA 01 MODELO EN LA EDUCACIÓN



Fuente. Masías (2017)

Según Haddad Monitoreo como el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción. (2020: 43). También en el Fascículo General de Gestión de los Aprendizajes (2009) el monitoreo pedagógico se direcciona principalmente a verificar la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes en cada una de las instituciones educativas, así como la realización de acciones de asesoría que permitan el desarrollo de las competencias pedagógicas del docente y la implementación de las rutas de aprendizajes como actividades claves para la gestión del currículo, en el marco del programa de Educación Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular.

FIGURA 02 MODELO EN LA EDUCACIÓN



1.3 EL MONITOREO Y EL DIRECTOR

La palabra monitoreo tiene muchos significados, cada autor la define según su experiencia, necesidades y propósitos.

El monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para para la adecuada toma de decisiones, también ayuda a detectar oportunamente, fortalezas y experiencias pedagógicas exitosas, así como deficiencias, obstáculos y/o necesidades. Tiene como objetivo introducir los ajustes y mejoras pertinentes, que aseguren el logro de los resultados y el efecto en el entorno.

1.3.1 El Director, Montenegro menciona que el director de una institución educativa —debe ser un líder y no un jefe —como líder debe tener cualidades para atender metas de la institución para tener una apropiada pasión para el servicio. (2009:23). Por lo tanto es importante que el director tome conciencia de su gestión, porque la gestión de la dirección es un proceso de conducción adecuada del potencial humano, por lo tanto la gestión promueve acciones pedagógicas para la mejora de la

calidad educativa. Lo mencionado anteriormente coincide con la ley de Reforma Magisterial (2012), quien define al director: “Como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional parea el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”.

En ese entender una de las funciones esenciales de un director de una institución educativa es apoyar en el aspecto técnico pedagógico al personal docente a su cargo, durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, direccionando en la aplicación de las normas, lineamientos, criterios, procedimientos y técnicas que le permitan, por un lado, el logro de los objetivos de cada uno de los grados escolares y por el otro el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Igualmente CALERO señala: “Que el trabajo del director sirve para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo” (2011:54), con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se necesita de múltiples factores como: de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman.

Las grandes políticas y los grandes planes se convierten en decisiones reales y hechos visibles, a través de sus decisiones. Debemos resaltar que un director es un educador no porque está involucrado directamente en el hecho pedagógico, sino porque a través de sus decisiones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole

al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización y/o dándole sentido dentro del entorno social. El mismo autor Calero manifiesta que "ser director implica decidir en función de: Crear condiciones favorables al hecho pedagógico. Garantizar el funcionamiento eficiente de la administración. Influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles" (2009:57).

1.3.2 Perfil del monitor directivo

Según LEVINSON el perfil del monitor directivo es: "Ser experto en el currículo informando acerca de él y de las formas de mejorarlo. Conocer todo lo referente a los procesos educativos propuesto por el Ministerio de Educación" (2010:23)

El director tiene la tarea de ser comunicador que pueda ofrecer ideas a los docentes y a la vez oír las opiniones de los demás. Debe organizar hábilmente mediante el uso de planes, programas y manuales considerados de valor para los docentes. Ser capaz de discernir en cualquier campo de la educación. Un líder de grupo que sepa trabajar con grupos logrando el máximo provecho de ellos. Ser un investigador y un agente de cambio y del monitoreo profesional. Un estimulador que busque articulación entre programas y niveles, ayudar a los docentes a mantenerse atentos a los problemas pedagógicos.

1.3.3 Acciones del monitor directivo

Bardales manifiesta que las acciones del monitor del aula son: "Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los procesos pedagógicos desarrollados en cada institución educativa, tomar decisiones validas sobre las bases del análisis del entorno y observación del análisis y/o cumplimiento de los objetivos educativos, con énfasis

en los resultados de los logros de los estudiantes y el desempeño de los docentes durante el proceso; también reportar resultados cuantitativos y cualitativos a los actores involucrados e interesados; por ultimo propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, en la institución educativa" (2010:24)

De lo dicho anteriormente podemos concluir que el acompañamiento docente es una estrategia para colaborar con el docente en el proceso de enseñanza. Principalmente, se trata de identificar las debilidades, carencias y fortalezas que se observan en las prácticas pedagógicas y trabajar para superar las dificultades y de esta manera realizar mejores clases. Es decir el proceso de acompañamiento dentro de la institución educativa debe construir, orientar y generar junto al docente la reflexión sobre su práctica pedagógica y la coherencia de la misma con el ser humano que se pretende lograr que está plasmado en el perfil de egreso, igualmente implica concebir esta estrategia como una iniciativa integral e institucional, claramente orientada a la autogestión del cambio, para el mejoramiento de los aprendizajes escolares y como instancia del desarrollo profesional docente.

1.3.4 Asesoramiento directivo

SOVERO sustenta que el asesoramiento directivo lleva a la práctica acciones concurrentes como son la orientación, la asistencia, el apoyo, la ayuda y el acompañamiento por la mejora de la calidad de la enseñanza. (2012:30). Esta función es resultado del diagnóstico efectuado a fin de que los supervisores se conviertan en consejeros de los docentes una vez que esté definido el objetivo específico del asesoramiento. También es el medio que ofrece respuestas educativas dinámicas, capaces de irse adecuando a las condiciones y características de los docentes, debe partir de la experiencia y de los aspectos relevantes de las prácticas pedagógicas.

Para Lurterd con respecto al asesoramiento: Es un proceso de acción reciproca que se realiza a través de la coevaluación donde participan todos los entes involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, con el fin de lograr el mejoramiento y la calidad de su actuación. Ofrece una asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa (2011:42).

1.4 TEORÍA DE LA GESTIÓN DE IDALBERTO CHIAVENATO

1.4.1 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TALENTO HUMANO

1.4.1.1 Factor: Motivación

Variados factores de la vida social influyen en la actitud de las personas, como son la motivación personal, las personas crecen con una cultura y educación determinada por principios netamente hereditarios, de aquí se fundamentan acciones y características personales que forman la conducta y la actitud frente al mundo. A falta de motivación para surgir y cumplir con una tradición o forma de vida promueve actitudes negativas en la gente, la educación y la capacidad de aprender de las personas juegan un papel primordial en el desarrollo cognoscitivo de los pequeños, con un aprendizaje optimo, este se verá motivado a continuar aprendiendo, estableciendo conductas y actitudes basadas en la seguridad de tener un amplio conocimiento en cualquier materia y más aún en el campo correspondiente.

1.4.1.2 Admisión de personas**,**

División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden

denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).

1.4.1.3 Aplicación de personas**,**

División de cargos ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

1.4.1.4 Compensación de las personas**,**

División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).

1.4.1.5 Desarrollo de personas**,**

División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

1.4.1.6 Mantenimiento de personas**,**

División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad

y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

1.4.1.7 Evaluación de personas**,**

División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina). //. Procesos de la Gestión del talento humano Idalberto Chiavenato (2014).

1.5 INDICADORES DEL TALENTO HUMANO

Gestión de Talento Humano Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Asimismo Vásquez, A. (2008) afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. Mora, V. (2012).

Resalta que la gestión del 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 garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

1.5.1 El talento como aptitud.

El talento es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad. Se puede considerar como un potencial. Y lo es en sentido que una persona tiene una serie de características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su despacho.

El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y también es una aptitud o conjunto de aptitudes, destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. Asimismo el talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje.

Por ejemplo una persona que tenga el talento de ser un buen dibujante casi probable que legará esta aptitud a sus hijos o a algunos de sus descendientes. De la misma forma una persona que no es y desee ser dibujante tendrá que internalizar en su cerebro la condición que le permita desarrollar la aptitud, la destreza mediante el aprendizaje continuo y mucho esfuerzo.

Jose Ingenieros en su libro El hombre Mediocre, formula una diferenciación entre genio y talento: “llama genio al hombre que crea nuevas formas de actividad no emprendidas antes por otros o desarrolla de un modo enteramente propio y personal actividades ya conocidas; y talento al que practica formas de actividad, general o frecuentemente practicadas por otros, mejor que la mayoría de los que cultivan esas mismas aptitudes”.

El talento intrínseco a diferencia del talento aprendido es que la persona puede dejar de ejercer por mucho tiempo y volver a usarlo con la misma destreza que cuando dejó de usarlo; el talento aprendido requiere de ser ejercitado continuamente para no perder la destreza.

1.5.2 El talento como proceso.

Es un servicio que está enfocado al Desarrollo Humano Organizacional y sus procesos básicos de acción e intervención son:

» Capacitación

» Selección Profesional

» Clima Organizacional

» Evaluación del Desempeño

Es un modelo de diagnóstico, intervención y gestión, de los principales procesos de Talento Humano en el ambiente Organizacional, soportado en una metodología sistemática, cuyo propósito principal está orientado a lograr un alto desempeño del personal, que redunde en excelentes niveles de productividad.

1.5.3 Capacitaciones

El principal objetivo es mejorar las competencias de los colaboradores de su organización empresarial mediante Seminarios, Talleres, Actividades Outdoor, carreras de observación, con metodologías activas y participativas, que utilizan la Auto-Formación y la motivación como pilares del aprendizaje. Los aspectos temáticos que desarrolla el programa de capacitación, son los siguientes:

» Orientación al Cambio

» Habilidades pedagógicas

» Liderazgo

» Trabajo en Equipo

» Manejo del Estrés

» Cultura del Servicio

» Didáctica y técnica

» Comunicación Eficaz

» Administración Eficaz del Tiempo

» Pensamiento Creativo

1.5.4 Selección profesional

Dentro del marco de los principios de calidad y eficiencia en el proceso está dirigido a la selección de personal especializado, específicamente cargos gerenciales y de dirección. Este proceso abarca desde la convocatoria y el reclutamiento de candidatos, hasta la postulación de los candidatos que reúnen las mejores condiciones para desempeñar con alta eficiencia el cargo que ha sido requerido. Tomando en cuenta lo mencionado líneas arriba el medio empresarial es más competitivo y requiere de profesionales altamente capacitados que junto a procesos ágiles y flexibles, ofrezcan productos que respondan a las exigencias de los más altos estándares de calidad y competitividad.

1.5.5 Evaluaciones del desempeño

Consiste en determinar las brechas existentes entre el nivel esperado y el nivel de ejecución real de los colaboradores, para identificar aspectos requeridos de capacitación, entrenamiento e incluso selección. Busca adicionalmente crear conciencia individual acerca de la expectativa de calidad laboral que espera la organización, y la necesidad de dar estabilidad a directivos altamente competentes y que le den valor a los procesos que conduzcan dentro de su Institución.

1.5.6 Clima organizacional

Con la finalidad de medir la calidad de vida laboral y las condiciones que conforman el clima de una organización, con metodologías cualitativas y cuantitativas llevando a

cabo procesos que permitan no solamente realizar el proceso diagnóstico, sino proponer acciones específicas de intervención que conlleven al mejoramiento de los indicadores de este apreciable criterio.

1.6 FACTORES QUE DETERMINAN EL TALENTO

1.6.1 El Talento Docente

Como se ha mencionado anteriormente, en la actualidad se han desarrollado investigaciones que abarcan el papel del docente, su formación y aspectos específicos respecto a su desempeño y evaluación. Algunos autores han expresado la existencia de características o factores de diversa índole que atañen únicamente a la labor docente. Se puede hablar de una serie de competencias, como las descritas en el apartado anterior, que pueden ser de carácter general a cualquier talento y posteriormente de unas de carácter más específico de la labor desempeñada.

Las siguientes competencias, enunciadas por Perenoud (2004), son específicas de la docencia:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo
5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a los padres y madres
8. Utilizar las nuevas tecnologías
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
10. Organizar la formación continua

A partir de ese conjunto de condiciones exclusivas del quehacer docente puede llegar a considerarse que, expresadas en un grado más elevado que el común de los docentes, podrían constituirse como un talento, es decir, un talento específico para la docencia, en concordancia con De Zubiría (2007), quien considera que "el talento presenta niveles muy altos de aptitud en un campo particular del desarrollo humano y puede corresponder a infinidad de ámbitos humanos"

Según lo anterior, el talento puede emerger en diversas ocupaciones humanas. Pese a esto, aún no se ha encontrado en la literatura una definición específica de Talento Docente. Autores como Fuentes et al., (2013) expresan que no existe el constructo conceptual específico de talento pedagógico.

Para dar respuesta a este interrogante, buscan establecer características contenidas en este concepto, discriminando las características próximas al talento pedagógico en cuatro áreas: intelectuales o cognitivas, afectivas, volitivas y sociales.

Estos autores afirman además que el talento pedagógico no se inserta en la superdotación, pero que "requiere condiciones motivacionales, capacidad para las relaciones sociales, creatividad y un nivel de estabilidad emocional" (Fuentes 2013).

Sánchez & Domínguez (2008) identifican características asociadas al buen maestro y al maestro talentoso, a partir del postulado que sobre el talento hacen Buckingham & Clifton (2001, citado en Sánchez & Domínguez, 2008) como un perfil particular de aptitudes que se reflejan en un desempeño excepcional en un campo de acción.

Si bien estas autoras no definen el Talento Docente, manifiestan que el perfil del maestro talentoso se define por un conjunto de aptitudes como la inteligencia, la

creatividad, la flexibilidad, ser abierto y carismático, y por destrezas en conocimiento, comunicación, preparación, capacitación, innovación, experiencia, entre otras.

Talanquer (2004), por su parte, supone que el buen docente tiene un "tipo de conocimiento que le permite transformar pedagógicamente el contenido en actividades significativas para el estudiante". Es decir, una forma independiente de conocimiento que se desarrolla a partir de la práctica y de la experiencia.

Respecto a los posibles modelos que dan luz a la posibilidad de la existencia del Talento Docente se podría considerar, entre otros, el postulado por Gagné (2009) pues, bajo sus preceptos, "pueden existir individuos talentosos en la mayoría de ocupaciones humanas"

La docencia es una de las actividades humanas que cumple además con criterios propuestos por este autor para el componente de talentos, los cuales organiza en subgrupos, pues en uno de estos, en el campo del servicio social, está contenida la educación.

El Talento Docente cuenta con criterios que posibilitan una condición emergente del mismo, más que con características estructurales propiamente. Así, bajo el MDDT propuesto por Gagné (2009), el talento corresponde, como se mencionó anteriormente, a capacidades desarrollas de manera sistémica, es decir, capacidades que llevadas a la práctica en una actividad alcanzan un nivel alto gracias al desarrollo de las mismas. Por tanto, es en el desempeño o ejecución donde se hace visible el talento una vez estas capacidades expresan dicho nivel.

Así, el talento se evidencia en los logros obtenidos por los individuos en sus diferentes actuaciones, y al ser tan diversas las actuaciones de los individuos y los campos de

desarrollo, igualmente diversos pueden ser los tipos de talento existente, cada uno asociado a un campo específico de desempeño (Gagné 1991, citado en Haro, 2009).

Un campo específico del desempeño humano puede ser la docencia que, aunado a otros componentes del MDDT (Gagné 2009) como los diferentes catalizadores, el ambiente, la casualidad, el conocimiento, la experiencia y los procesos de desarrollo, podrían avalar la configuración del talento en la docencia. Los catalizadores, como ya se ha mencionado anteriormente, pueden ser entendidos como agentes que afectan e influencian el proceso de desarrollo del talento, el cual se da a través de las actividades (acceso, contenido y formato), la inversión (tiempo, dinero y energía) y el progreso (etapas, ritmo e hitos).

A su vez, los catalizadores y el desarrollo del talento se ven influenciados por el factor casualidad, cuya tarea es cualificar la influencia causal (Gagné, 2009). Sin querer manifestar que en todos los talentos el proceso aplica igual o los modelos coinciden a la perfección, para este caso, el ejercicio de la docencia puede verse afectado positivamente, por ejemplo, a partir de un catalizador como el ambiente y la motivación o a través de la actividad misma durante la ejecución (experticia), propiciando el desarrollo de las capacidades que llevan al dominio de la acción para configurar el talento

Respecto a las capacidades, Renzulli (1986, citado por Lorenzo, 2006) considera que deben existir capacidades por encima de la media, divididas en habilidades generales y específicas, que pueden agruparse como se describe en la siguiente tabla:

1.6.2 Visión moderna de la gestión del talento humano

Se puede identificar en los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando tres aspectos importantes: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento. Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando utilizamos el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano.

Al perder un capital o los equipos se presenta como vías de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Lleva muchos años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de equipos de trabajo competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo, no es una tarea muy sencilla la administración de este talento. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos.

Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

Debemos resaltar que la empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa; por lo que cada uno de los componente de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz para lograr los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con cómo es reconocido.

Figura 03 PROCESO DE LA GESTIÓN HUMANA

Chiavenato Idalberto (2008) Traducido de la tercera edición de la obra Gestao de Pessoas, by Elsevier Editora Ltda.

1.7 OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

1.7.1 La planificación curricular en la educación básica regular

El desarrollo de la planificación curricular se da con el objetivo de establecer un mismo horizonte educativo para todos. Según Cantón y Pino – Juste (2011), Ruiz (2005) y Revilla (2014) exponen que el diseño curricular tiene dos perspectivas de proceso y de producto. La fase de proceso fomenta el diagnostico, la anticipación de los procesos y elementos curriculares que permiten al docente enfrentarse a un contexto real próximo, y la fase de producto es donde se presentará un documento escrito que sirva de guía a los docentes de una institución educativa; todo ello esta orientado al logro de competencias.

1.7.2 Conceptualización de diseño curricular

Hoy en día los docentes hablan de diseño del currículo, sin embargo es necesario clarificar lo que en realidad implica, debemos considerar que para elaborar un diseño curricular se debe tener en cuenta el diagnóstico de problemas, necesidades e intereses, las exigencias educativas, el perfil de egreso, enfoques, competencias, capacidades, desempeños y estándar; considerando acciones específicas y metodológicas que conlleve a la toma de decisiones sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Casanova (2012) concluye: “el diseño curricular es importante en la medida que debe responder a las necesidades personales de los estudiantes, así como a las necesidades de su contexto social actual, que incluya todo lo importante para que la población desarrolle una formación básica integral, que favorezca aprendizajes transferibles, logro de competencias para la vida, un proceso formativo continuo y la propia toma de decisiones, todo esto como sinónimo de calidad educativa”. (2012: 54)

Por lo tanto, el diseño curricular es un documento que orienta la práctica educativa, producto final que genera un proceso de cambio, mejora y evoluciona según las exigencias de un entorno social al cual debe adaptarse.

1.7.3 Niveles de concreción curricular y unidades de aprendizaje

En el proceso de diseñar, programar y planificar se observa niveles de concreción del diseño curricular. Según Cantón y Pino – Juste (2011), Escamilla (2011) y Estebaranz (1999) establecen una tipología de tres niveles fundamentales que describen secuencialmente el proceso de concreción con una propuesta que va desde lo más amplio a lo más concreto y específico, tal como se detalla a continuación:

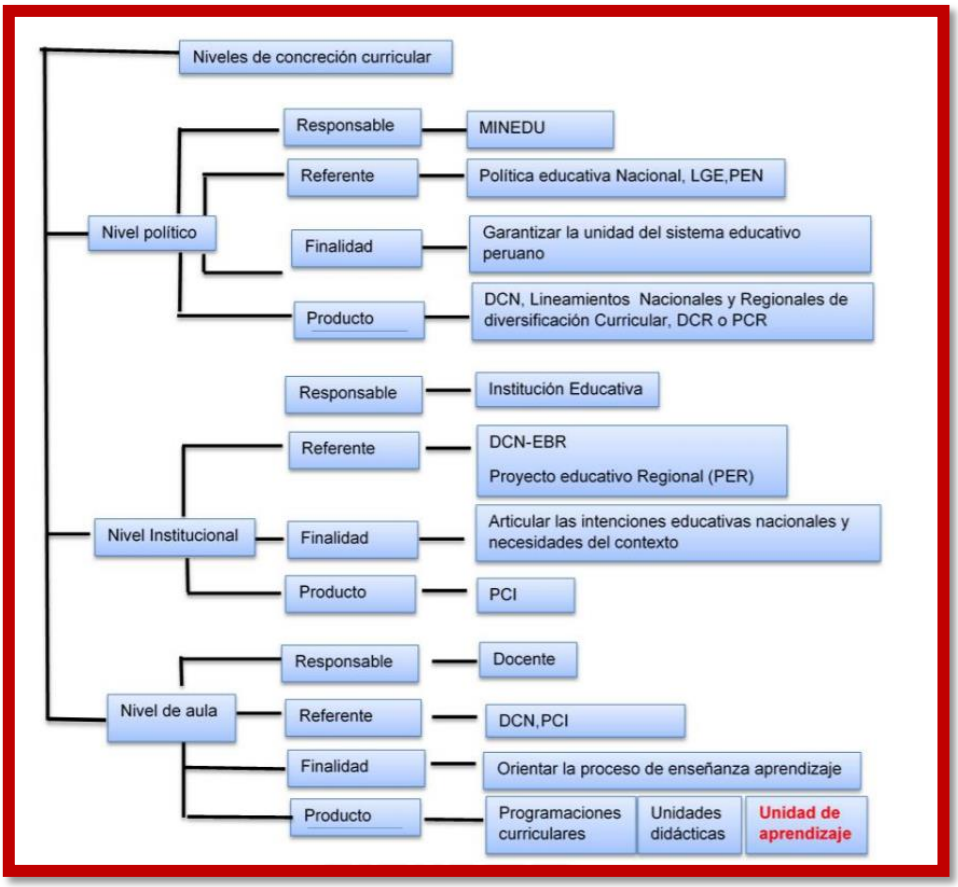
* *El primer nivel denominado político*, se caracteriza por tener un alto grado de responsabilidad en vista de que aquí se toman las decisiones de impacto nacional, esta función recae en el MINEDU y órganos desconcentrados de educación teniendo como productos curriculares de esta fase el CNEB, DCN, los lineamientos nacionales y regionales de diversificación curricular y el proyecto curricular regional.

* *El segundo nivel de concreción* abarca el ámbito de las instituciones educativas lugar donde se concreta el CNEB en propuestas curriculares según el contexto, aterrizando en el proyecto curricular institucional (PCI) que es un instrumento de planificación a mediano plazo y sirve de base para la elaboración de unidades didácticas de acuerdo al área, nivel, ciclo y modalidad.

* *En un tercer nivel de concreción a nivel de programaciones de aula*, donde se evidencia el talento del docente para planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando las características, necesidades e intereses de sus estudiantes, así como la concordancia con el CNEB y el PCI. Así mismo se obtiene como productos curriculares la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.

Por lo tanto el presente estudio de investigación se centra en este nivel de concreción que es la planificación curricular, tarea de los docentes.

FIGURA 04. NIVELES DE CONCRECIÓN CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR



Fuente: Elaboración propia

En la figura 7, se explicitan los niveles de concreción de la EBR del Perú, como se observa existe una ruta a seguir en la planificación curricular que sirve de guía al docente para elaborar la programación de largo y corto alcance. Según Cantón & Pino – Juste (2011) al articular los niveles de concreción curricular y analizar el contexto conllevan a organizar la acción educativa y responder a través de adaptaciones

curriculares según las necesidades e intereses de los estudiantes y del grupo en su diversidad con el fin de asegurar el logro de aprendizajes.

1.7.4 Unidades de aprendizaje desde un modelo curricular basado en competencias

La base de la práctica educativa es la programación curricular que implica un proceso de previsión y toma de decisiones que aterriza en un instrumento guía de la práctica docente en el aula, promoviendo el aprendizaje significativo.

Las programaciones curriculares de corto plazo son las unidades didácticas que comprenden las unidades de aprendizaje, módulos y proyectos.

Tobón (2005) considera: "la unidad de aprendizaje como el conjunto ordenado y flexible de indicaciones escritas que orientan a los estudiantes en la ejecución de actividades de aprendizaje, para el logro de una determinada competencia".

Así mismo Pizano y López (2011) manifiestan: "la unidad de aprendizaje es una estructura que se organiza sobre la base de elementos de la realidad y los intereses y las necesidades de los educandos, con el propósito de relacionarlos con su medio natural y social, seleccionando, graduando y ordenando estas experiencias en un cuerpo orgánico, de actividades coordinadas que les permitan adquirir habilidades, actitudes, nociones, hábitos y desarrollar capacidades"

Por lo tanto en la planificación curricular de corto plazo el docente demuestra su talento diseñando una secuencia de aprendizajes que se basan en actuaciones integrales con el fin de lograr estudiantes competentes. El estudiante debe ser capaz de responder a problemas auténticos, reales o simulados ahí radica el éxito de planificar una unidad de aprendizaje.

1.7.5 Características de la unidad de aprendizaje

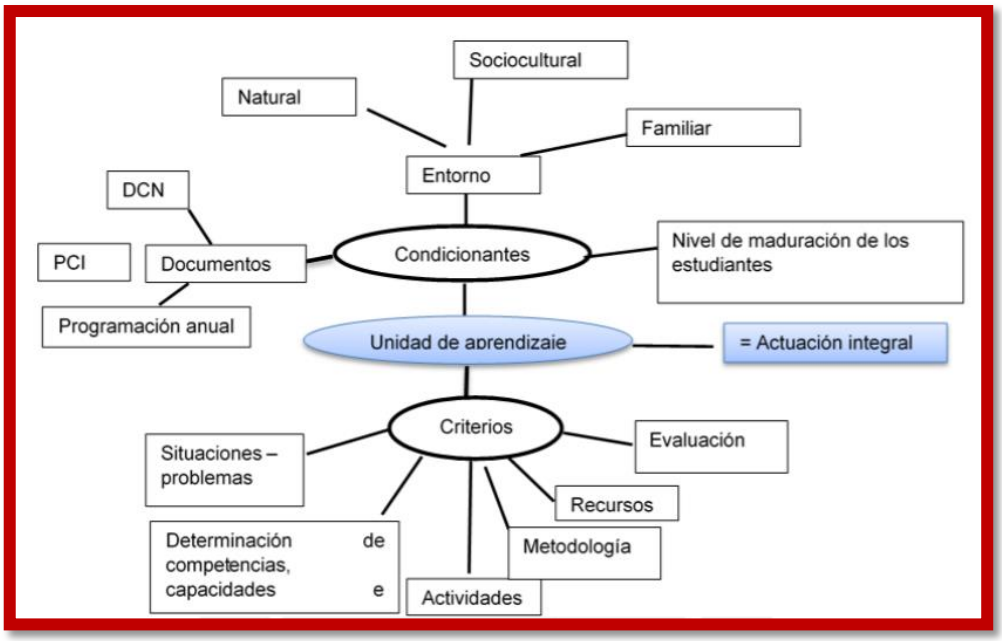
Vásquez y Ortega (2011) señalan que la unidad de aprendizaje basada en competencias presenta las siguientes características:

- Su punto de inicio es el diagnostico del contexto.
- Identifica los conocimientos previos, actitudes e intereses de los estudiantes.
- Es integral porque articula las competencias, capacidades, desempeños y estándares.
- Es participativa puesto que los docentes intervienen en su programación y aplicación.
- Es aplicativa porque promueve la utilización de recursos para resolver situaciones problemáticas y que los aprendizajes sean significativos.

Como indica el MINEDU (2008) la unidad de aprendizaje es flexible y abierta porque posibilita los cambios que el diagnóstico de la realidad o entorno del estudiante lo requieran, así como respetar la diversidad y a los grupos poblacionales.

Vásquez & Ortega (2011) y Tobón (2013) señalan que para diseñar las unidades de aprendizaje se debe tener en cuenta los condicionantes que se detalla en la siguiente figura:

Figura 05. Unidad de aprendizaje desde el modelo basado en competencias



Fuente: Tesis Isabel Sonir Espezúa salmón Karina Griselda santa María Santamaría

1.8 LA EDUCACIÓN SECUNDARIA - EL TERCER NIVEL SEGÚN LA EBR.

El tercer nivel de la educación Básica Regular es la educación secundaria que tiene una duración de cinco años. Ofrece a los estudiantes una formación humanista, científica y tecnológica, cuyos conocimientos se encuentran en permanente cambio. Su finalidad es afianzar la identidad personal y social de los estudiantes. En este sentido, se orienta al desarrollo de competencias para la vida, el trabajo, la convivencia democrática y el ejercicio de la ciudadanía, y permitir el acceso a niveles superiores de estudios. La Educación Secundaria da continuidad al desarrollo de las competencias de los estudiantes promovidos desde la Educación Inicial y Primaria. Busca que los estudiantes progresen hacia niveles del desarrollo de las competencias más complejos. La atención de los estudiantes considera los ritmos, estilos y niveles de aprendizaje, así como su pluralidad lingüística y cultural. En este nivel, se tienen en cuenta los riesgos a los que los púberes y adolescentes están expuestos y que pueden interrumpir su escolaridad, con la finalidad de tomar medidas preventivas y pertinentes según sus

características y necesidades. En ese sentido, es vital el trabajo permanente y coordinado entre los estudiantes, las familias, los directivos y los docentes.

1.8.1 Los ciclos que atiende el nivel de educación secundaria

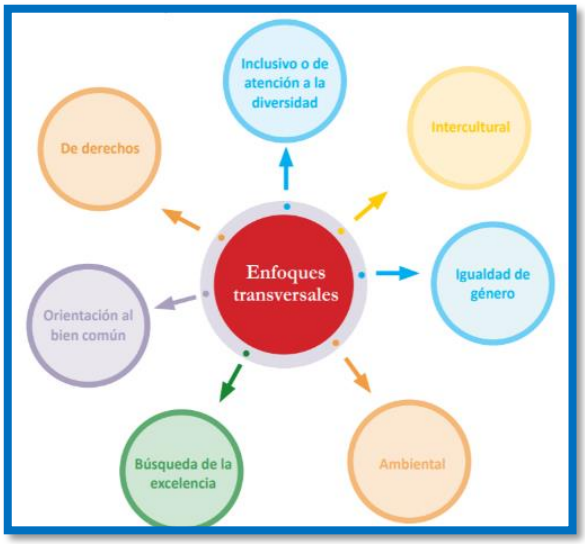
CICLO VI En este ciclo, los estudiantes están experimentando cambios corporales significativos de carácter interno y externo propios de la pubertad y adolescencia, que ejercen influencia decisiva en los procesos socioemocionales y cognitivos. Estos cambios exigen a la escuela adaptar el proceso educativo mediante la creación de espacios que permitan a los estudiantes expresar sus necesidades, y comunicarse con libertad, confianza y respeto

CICLO VII Los estudiantes de este ciclo experimentan una serie de transiciones a nivel físico, emocional, psicológico, social y mental que conllevan cambios en la manera de procesar y construir conocimientos e interactuar con otros.

1.8.2 Estos enfoques aportan concepciones importantes

Los enfoques transversales definidos en el Currículo Nacional se basan en los principios establecidos en el Artículo 8 de la Ley General de Educación: calidad, equidad, ética, democracia, conciencia ambiental, interculturalidad, inclusión, creatividad e innovación. Estos enfoques aportan concepciones importantes sobre las personas y sus relaciones con los demás, con el entorno y con el espacio común, y se traducen en formas específicas de actuar (Minedu 2016:22). En ese sentido, los enfoques transversales son la concreción observable de los valores y actitudes que se espera que los maestros, estudiantes, directivos, personal administrativo y de servicio lleguen a demostrar en la dinámica diaria de la institución educativa, y que se extienda a los distintos espacios personales y sociales en que se desenvuelven.

FIGURA 06. ENFOQUES TRANSVERSALES SEGÚN DCN

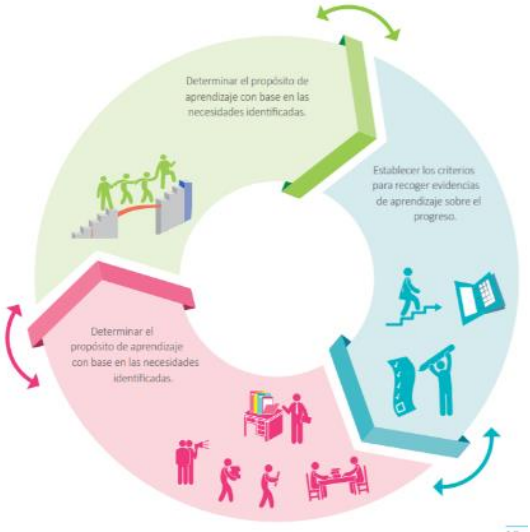


Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

FIGURA 07. QUE COSIDERAR AL MOMENTO DE PLANIFICAR SEGÚN EL DCN

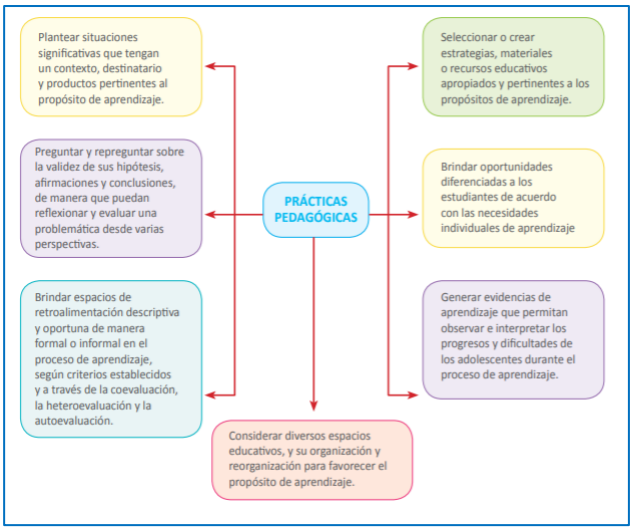
Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

FIGURA 08. PROCESOS DE LA PLANIFICACION PLANIFICACIÓN SEGÚN EL DCN



Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

FIGURA 09. DISEÑO Y ORGANIZACIÓN; SITUACIONES, ESTRATEGIAS Y CONDICIONES PERTINENTES AL PROPÓSITO DE APRENDIZAJE, SEGÚN EL DCN



Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

FIGURA 10. LAS ÁREAS CURRICULARES ARTICULADORA E INTEGRADORA DE LAS COMPETENCIAS, SEGÚN EL DCN

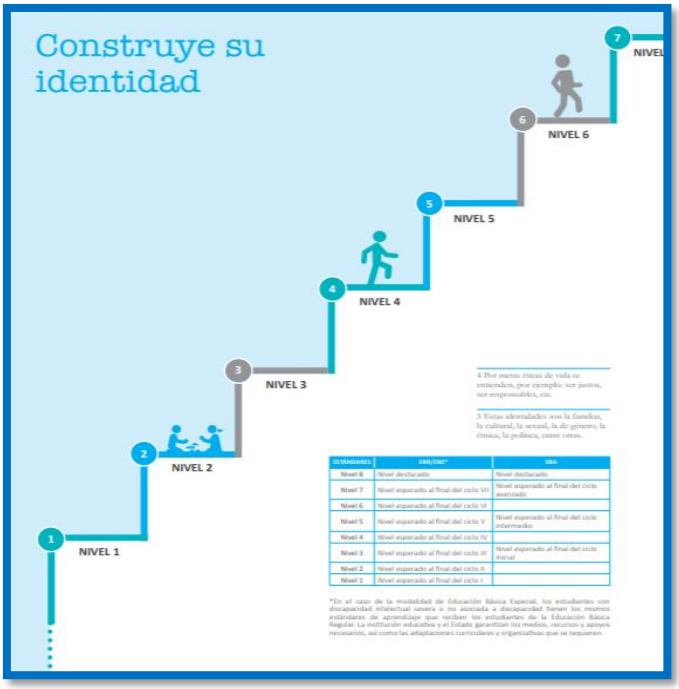
Enfoques transversales: de Derechos, Inclusivo o Atención a la diversidad, Intercultural, Igualdad de género, Ambiental, Orientación al bien común y Búsqueda de la excelencia.

Competencias transversales a las áreas: se desenvuelve en los entornos virtuales generados por las TIC y Gestiona su aprendizaje de manera autónoma.

ÁREAS	COMPETENCIAS NIVEL SECUNDARIO
Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	Construye su identidad.
	Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común.
Ciencias Sociales	Construye interpretaciones históricas.
	Gestiona responsablemente el espacio y el ambiente.
	Gestiona responsablemente los recursos económicos.
Educación para el Trabajo	Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social.
Educación Física	Se desenvuelve de manera autónoma a través de su motricidad.
	Asume una vida saludable.
	Interactúa a través de sus habilidades sociomotrices.
Comunicación	Se comunica oralmente en su lengua materna.
	Lee diversos tipos de textos escritos en lengua materna.
	Escribe diversos tipos de textos en lengua materna.
Arte y Cultura	Aprecia de manera crítica manifestaciones artístico-culturales.
	Crea proyectos desde los lenguajes artísticos.
Castellano como Segunda Lengua	Se comunica oralmente en castellano como segunda lengua.
	Lee diversos tipos de textos escritos en castellano como segunda lengua.
	Escribe diversos tipos de textos en castellano como segunda lengua.
Inglés como Lengua Extranjera	Se comunica oralmente en inglés como lengua extranjera.
	Lee diversos tipos de textos escritos en inglés como lengua extranjera.
	Escribe diversos tipos de textos en inglés como lengua extranjera.
Matemática	Resuelve problemas de cantidad.
	Resuelve problemas de regularidad, equivalencia y cambio.
	Resuelve problemas de forma, movimiento y localización.
	Resuelve problemas de gestión de datos e incertidumbre.
Ciencia y Tecnología	Indaga mediante métodos científicos para construir conocimientos.
	Explica el mundo físico basándose en conocimientos sobre los seres vivos, materia y energía, biodiversidad, Tierra y universo.
	Diseña y construye soluciones tecnológicas para resolver problemas de su entorno.
Educación Religiosa	Construye su identidad como persona humana, amada por Dios, digna, libre y trascendente, comprendiendo la doctrina de su propia religión, abierto al diálogo con las que le son cercanas.
	Asume la experiencia del encuentro personal y comunitario con Dios en su proyecto de vida en coherencia con su creencia religiosa.
11 áreas	**31 competencias**

Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

FIGURA 11. ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE DE LA COMPETENCIA



Fuente: Resolución Ministerial 649 – 2016 MINEDU

1.9 SÍNTESIS CAPITULAR

La síntesis que se logra hasta EL CAPITULO II, es a partir de las teorías sobre el monitoreo y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva de varios tratadistas y estudiosos del tema a nivel mundial, así mismo se revelan las características que rodean a la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato.resulta especialmente aplicable para el desarrollo y la ooptimización la planificación curricular de los docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, en la Educación Secundaria, al constituir un espacio activo que permite al docente a enfrentarse con las dificultades presentes en el monitoreo y el acompañamiento, la interacción social y la intervención de los principios de la gestión del talento humano de Chiavenato al momento de planificar la curricula teniendo presente que no hay mucha libertad para este proceso, porque el ministerio de educación delimita los enfoques transversales, planificación, procesos, diseño y organización así como estándares que se deben observar y analizar, entre otros aspectos, a la vez que es un recurso para la planificación educativa y ofrece al profesorado una práctica a ser aplicada y al estudiante como producto de la optimización de la planificación eficiente y eficaz además de ser contextualizada según un diagnóstico.

La gestión del talento humano, a la luz de la propuesta de Idalberto Chiavenato constituye una de los factores fundamentales o superior que implica conjunto de habilidades intelectuales, características, dimensiones, aptitudes y disposiciones que aplica como catalizador desde principios técnicas y consideraciones científicas a tomar en cuenta para el desarrollo de cualquier actividad humana.

El modelo que se perfila hasta el capítulo II Lleva al dominio del contenido y al aprendizaje profundo. Desarrolla la apreciación por la razón y la evidencia. Anima a los docentes descubrir y a procesar la información como potencial para la educación de calidad multidisciplinar. Permite diseñar arribando a conclusiones exactas, así como a analizar conceptos, teorías y explicaciones; a aclarar asuntos y conclusiones, resolver problemas, transferir ideas a nuevos contextos, a examinar suposiciones, a evaluar hechos supuestos, a explorar implicaciones y consecuencias y a cada vez más, aceptar las contradicciones e inconsistencias de su propio pensamiento y experiencia.

CAPITULO II

2.1 DESARROLLO DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

En el presente capítulo se fundamenta teóricamente el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular, motivo de la presente investigación. Se sustenta de manera general la caracterización del talento humano, los procesos implicados en el fenómeno en el monitoreo y acompañamiento. El modelo de acompañamiento pedagógico pone de manifiesto, la gestión que debe existir en este proceso que se reflejan en las actitudes capacidades de los docentes.

La metodología y estrategias para elevar el talento humano y consecuentemente optimizar la planificación curricular en cada docente han sido seleccionadas en función al modelo, describiendo en el presente capítulo, como dichas estrategias posibilitan desarrollar y valorar el talento escondido y muy poco potenciado de cada uno de los docentes con relación al trabajo diario de planificación curricular en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los aspectos que distinguen al monitoreo del acompañamiento y como estos se complementan, así:

Monitoreo: Siguiendo con Sovero (2012) concibe el monitoreo como “el proceso de recojo y análisis de información del desarrollo de los procesos pedagógicos, de los programas y de los proyectos, el cual identifica fortalezas y debilidades que sirven para

la toma de decisiones pertinentes". En efecto, es una herramienta sensible que permite dar una lectura de información pertinente, comunicando los avances, postergaciones y retrocesos que se pudieran presentar en los procesos pedagógicos, permitiendo de esta forma continuar con la implementación del plan anual de estudios y obtener resultados favorables. En otras palabras, se trata de una estrategia de seguimiento, la misma que está destinada a identificar de manera sistemática y periódica la calidad de desempeño de un sistema, sub-sistema o proceso para verificar el avance en la ejecución de metas formuladas por la dirección.

Acompañamiento: Continuando con el discurso de Sovero (2012), concibe el acompañamiento como "el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin que se establezca una distinción en los niveles de jerarquía". De modo que se trata de una colaboración recíproca de aprendizajes entre acompañante y acompañado, articulando de esta forma comunidades de aprendizaje, como parte del fortalecimiento de las relaciones humanas y compartir nuevos conocimientos. Por tanto, esta función pedagógica de la supervisión está orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; en otros términos, se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado.

Innovación traducido como talento: Según Sovero (2012), esta función "cuestiona y valida permanente las actitudes teóricas y los distintos mecanismos de la práctica supervisora tradicional". Implica un conocimiento más profundo de la práctica educativa donde el docente, bajo la dirección del acompañante, formula cuestiones más aplicativas de enfoques, métodos, técnicas y procedimientos de índole pedagógica como administrativa, permitiéndole obtener acciones efectivas a sus iniciativas, sugerencias y nuevas ideas. Por tanto, asocia la investigación, para buscar la

modificación y cambio de técnicas e instrumentos tanto en el proceso pedagógico como en la propia supervisión pedagógica.

2.1.1 METODOLOGÍA DEL MODELO PEDAGÓGICO.

El presente trabajo fue realizado en base a la aplicación instrumentos de medición que permitieron recolectar datos importantes de los docentes de la institución educativa, la IE. Corazón de Jesús de Tiracanchi, Distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco los cuales han servido para caracterizar a la muestra poblacional. La aplicación de los instrumentos, el cuestionario sirvió para determinar los niveles de Planificación Curricular, que permitió determinar la predominancia de la gestión vigente que muestra más el modelo de supervisión que se viene practicando sin ningún conocimiento de monitoreo ni acompañamiento y mucho peor de gestión del talento,

El segundo instrumento es el test de talento humano, el mismo que buscara detectar en que ámbito de desarrollo se encuentra además de la naturaleza del talento de cada docente.

Concluida esta etapa se dio inicio al procesamiento de los datos recolectados, verificándose el llenado de los instrumentos y eliminándose aquellos con deficiencias en el llenado. Así mismo, se investigaron e interpretaron en diversas fuentes la propuesta de la gestión del talento de Idalberto Chiavenato, así como las estrategias cognitivas que pueden emplearse con la finalidad de desarrollar, los talentos encontrados.

En base a la interpretación de la información recogida en el diagnóstico del Capítulo I, se ha diseñado un Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en

la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular.

2.1.2 Estrategias para desarrollar el monitoreo y acompañamiento

En la agenda educativa se considera el monitoreo y acompañamiento pedagógico como política de formación y capacitación con el objetivo de mejorar el desempeño docente y lograr una educación de calidad, en consecuencia estudiantes competentes. Motivo por el cual la investigadora resalta la importancia y estrategias básicas a considerar en la gestión de monitoreo y acompañamiento para lograr un resultado óptimo.

Carmen Montero (2011) sintetiza y enmarca el acompañamiento pedagógico como:

• Una actividad que se basa en el dialogo, en una relación horizontal, de disposición personal, de identificación y compromiso, y de mutua interacción para valorar los talentos encontrados en cada docente.

• Estrategia formativa porque permite brindar asesoría personal al docente en su lugar de trabajo, en su práctica cotidiana y considerando sus necesidades específicas.

• debe ser continuo en un periodo determinado.

• Intencional, organizado y sistémico.

Fuente:MELENDEZ_OLIVARI_GIANNINA_ACOMPANAMIENTO_PEDAGOGICO

La estrategia de monitoreo y acompañamiento pedagógico se relaciona con:

a) El principal foco son las necesidades paticas de los docentes.
b) La institución educativa es el escenario principal.
c) Corrige la forma tradicional de capacitación orientando de forma personalizada y en el contexto.

d) Conlleva a comprender las consignas y conocimientos brindados en la capacitación y que se ejecuten en el aula.
e) Causa mayor impacto en las capacitaciones.

2.1.3 Componentes básicos para un óptimo Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico**.**

Para que el monitoreo y acompañamiento pedagógico funcione se debe identificar las potencialidades de los docentes considerando los componentes que se menciona a continuación:

a) Focalización de la intervención
b) Determinar el perfil que se requiere en los acompañantes.
c) Sensibilizar, concertar e informar a toda la comunidad educativa.
d) Se debe elaborar la línea de base
e) Las redes escolares se constituyen
f) Cronograma de visita a las instituciones educativas
g) Programa de formación para acompañantes
h) Recursos y materiales
i) Monitoreo y seguimiento

2.1.4 Metodología del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular.

El Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular.

En los docentes en la institución educativa se vale del procedimiento recomendado por la teoría de “gestión del talento” en la IE. Corazón de Jesús de Tiracanchi, Distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco que puede significar diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerencia a individuos de alto-valor o “muy capaces,” mientras que para otros, es cómo se maneja el talento en general, es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial. El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del individuo, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades.

El presente modelo propuesto presenta diez recomendaciones a tomar en cuenta para el desarrollo del mismo así se detallan los siguientes:

2.1.4.1 Focalización de la Intervención

La focalización es identificar a la población que presenta ciertas características similares de carencia o desigualdad con la finalidad de implementar o aplicar un programa / proyecto para resolver el problema. Así mismo se identifica los bienes y recursos disponibles.

2.1.4.2 Sensibilización, concertación e información a la comunidad educativa

Para lograr que la población cambie de actitud se debe realizar un proceso de sensibilización e información, mediante la cual la población podrá reconocer sus características, ventajas y problemas para poder actuar al respecto. En este caso se

considera trabajar el monitoreo y acompañamiento, el desarrollo de la planificación curricular y alternativas de mejora para lograr una enseñanza de calidad.

2.1.4.3 Definición del Perfil de los Acompañantes

Quienes tienen la tarea de realizar el monitoreo y acompañamiento a los docentes es el director y el equipo de coordinadores académicos denominados acompañantes. Mediante la ficha de especificaciones se obtiene el perfil del puesto con una serie de descripciones y análisis del cargo.

Para seleccionar candidatos idóneos en el cargo de acompañante se debe tener claro el perfil de los acompañantes, que deben ser criterios que evalúen el plano profesional y personal, teniendo en cuenta que debe lograr competencias a nivel pedagógico, curricular, social, comunicacional tanto en lo teórico y practico.

2.1.4.4 Elaboración de la Línea de Base

El estudio de la línea de base es indispensable en la tarea del acompañamiento pedagógico, puesto que permite obtener datos del momento inicial para luego compararlos con los datos obtenidos en el momento final (línea de salida), es así que se podrá evaluar los cambios de una situación y área determinada teniendo en cuenta los efectos de la intervención. En ese sentido, la línea de base debe necesariamente:

a) antes de iniciar el proyecto se debe bridar información de la situación.
b) Para medir se debe generar datos cualitativos y cuantitativos que sean confiables.
c) Permitir la revisión y ajustes de metas y/o resultados.

2.1.4.5 Constitución de las Redes Escolares

El Estado propone la constitución de redes escolares que tiene como norte conformar equipos de trabajo a nivel distrital, organizando a las instituciones del mismo ámbito geográfico. Con el objetivo de compartir experiencias, apoyarse mutuamente y sobre todo para que la labor pedagógica sea más efectiva. Las redes escolares pretende fomentar la investigación, el trabajo colaborativo, la educación intercultural e implementar las políticas nacionales, regionales y locales. En las redes escolares el monitoreo y acompañamiento pedagógico busca fortalecer los círculos de aprendizaje, espacios donde el docente comparte, reflexiona y analiza con sus pares.

2.1.4.6 Programación de la Asistencia a cada sección y área

El monitoreo y acompañamiento pedagógico se realiza de forma personalizada a cada docente por lo que se considera una herramienta formativa que implica que los acompañantes deben visitar y realizar su labor en cada una de las instituciones educativas. Se denomina acompañante al docente que se encarga del monitoreo y acompañamiento, quien estará a cargo de un número de docentes e instituciones educativas determinadas según la geografía, número de docentes, redes y otros.

2.1.4.7 Diseño del Programa de Formación de Acompañantes

La formación o el entrenamiento, como indica Chiavenato “son un medio para desarrollar competencias en las personas, a fin de permitir que sean más productivas, creativas e innovadoras, puedan contribuir mejor a los objetivos y resultados, y sean cada vez más valiosas” (1999:305).

De esta forma se da un valor agregado a los acompañantes en beneficio de la institución educativa, los docentes y estudiantes. El objetivo del monitoreo y acompañamiento pedagógico es el de brindar los insumos necesarios a los acompañantes, desde el primer momento y durante el proceso como soporte continuo.

2.1.4.8 Desarrollo de la Caja de Herramientas

Para que los docentes realicen una labor de forma eficiente deben de recibir los insumos necesarios a manera de una caja de herramientas. Para brindar una asistencia técnica y sostenida a las instituciones educativas y docentes, la caja de herramientas debe de contener instrumentos pedagógicos según la necesidad de cada docente (modalidad, ciclo, nivel, grado, área)

2.1.4.9 Establecimiento del Centro de Recursos

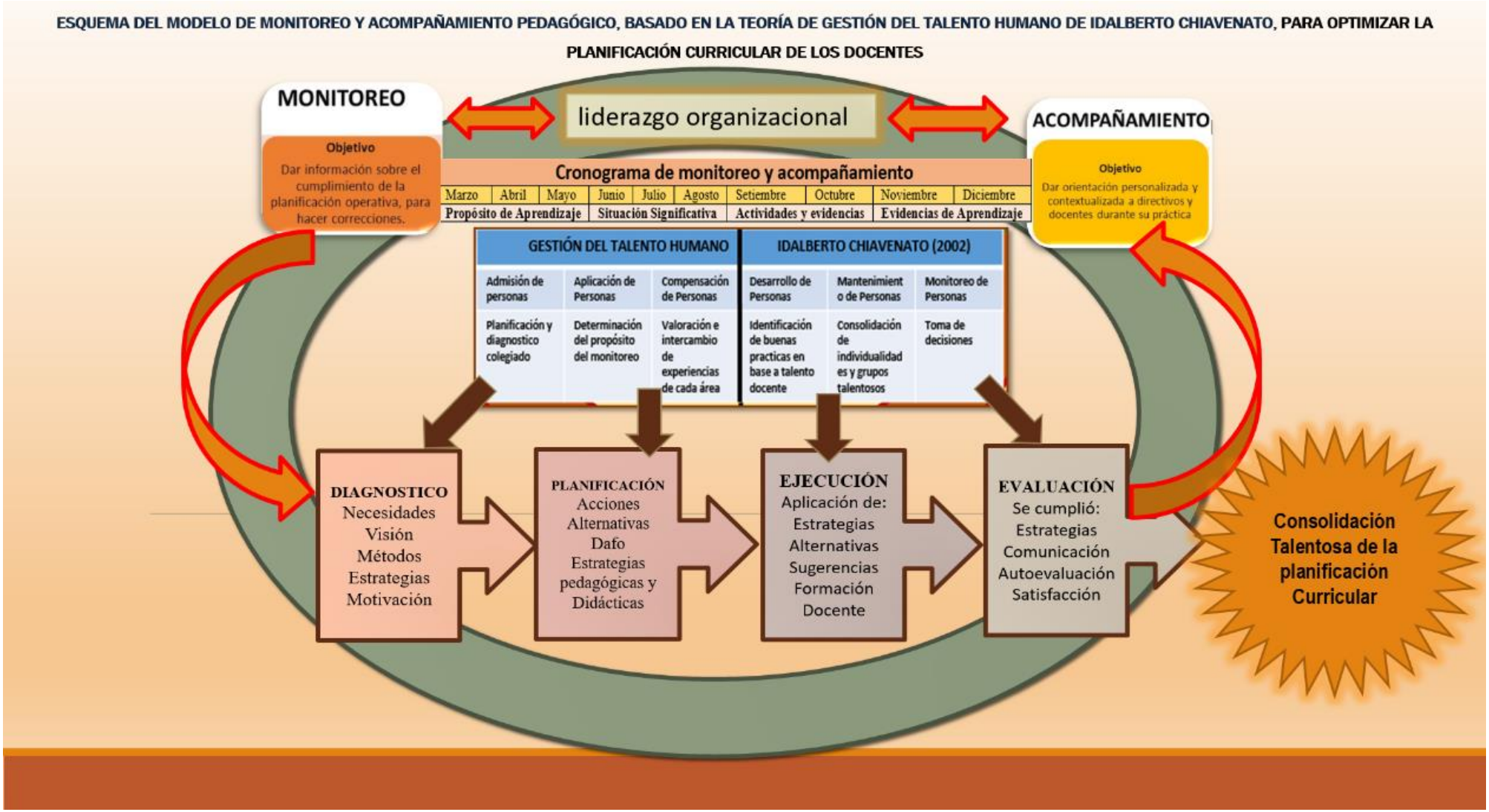
El centro de recursos es el espacio físico de soporte para los acompañantes y docentes adicional a la caja de herramientas. El establecer un centro de recursos requiere de mobiliario como son computadora, impresora, fotocopiadora, mesas, sillas, pizarra y plumones; así mismo se debe contar con un espacio para los libros y material educativo. El centro de recursos puede servir como un espacio para realizar reuniones puesto que los acompañantes y docentes deberán realizar reuniones de trabajo en los cuales deben planificar sus actividades, sistematizar los resultados y preparar materiales.

2.1.4.10 Monitoreo y Evaluación

El monitoreo es un proceso que requiere reflexionar, investigar, observar y sugerir para el logro de objetivos. La evaluación permite elaborar conclusiones del monitoreo

realizado. Los dos instrumentos permiten demostrar la eficiencia y efectividad del programa.

CUADRO 01: ESQUEMA DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO



2.2 Desarrollo del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico basado en la teoría de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular

El presente esquema explica desde el monitoreo en una primera instancia que abarca el diagnóstico y la planificación curricular al mismo tiempo podemos ver que nos dejamos guiar por lo principios de la teoría del talento humano de Idalberto Chiavenato con las etapas de admisión de personas con las dimensiones de planificación y diagnostico colegiado, así mismo también influye La aplicación de Personas con su dimensión de determinación del propósito del monitoreo, la tercera etapa de la teoría de la gestión del talento humano dice la compensación de personas con su dimensión de la valoración del intercambio de experiencias.

En la segunda etapa llamada Monitoreo, se deje ver que la teoría del talento humano deja influenciar el desarrollo de las personas con su dimensión identificación de buenas prácticas, (ejecución) luego pasamos a la fase de Mantenimiento de personas donde se consolidan las individualidades o también se consolida el grupo de trabajo, en la última fase se ve el monitoreo de personas donde la dimensión recomienda tomar decisiones (Evaluación).

Estas fases momentos, dimensiones y tienen que estar abrazadas en todo momento por el Liderazgo Organizacional factor importante al momento de pensar en la conducción positiva del modelo, el resultado es que el docente no solo conozca y fortalezca en el diseño curricular sino que muestre y exprese formas talentosas que cada uno dispone para sumas en la planificación curricular talentosa que vendría a ser el resultado o producto del modelo presente

2.2.1 Estrategias Básicas de Acompañamiento Pedagógico

Las estrategias básicas que se aplican al monitoreo y acompañamiento son:

• Visitas y asistencia directa

Las visitas que se realiza al aula de los docentes durante el monitoreo y acompañamiento son asesorías individuales e interactivas, con un margen de respeto.

Para Maguiña, Namuche y Gonzales, el acompañar individualmente en el aula es un medio eficaz para la asistencia técnica, el soporte informativo y el intercambio de experiencias, según las necesidades y ritmos del aprendizaje del docente. (2010:54)

También manifiestan que deben ser constantes las visitas al aula, para ello se va a considerar el plan de monitoreo y acompañamiento, las necesidades del docente y las metas establecidas. Teniendo en cuenta el lugar y la distancia de la institución educativa se realizará visitas que van de una jornada a dos días.

La visita directa presenta un conjunto de acciones como son:

- Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje se debe observar y registrar todos los aspectos relevantes con la finalidad de reflexionar.
- Dialogar con los docentes sobre cuales considera sus fortalezas y debilidades, sus logros y aspectos a mejorar. Asimismo se debe conversar con los estudiantes para conocer sus expectativas y necesidades.
- Para fortalecer el rol del acompañante y del docente se debe reflexionar y cumplir los compromisos propuestos.
- Se debe planificar y programar sesiones compartidas para que el docente participe, innove y supere estrategias con la finalidad de desarrollar sus capacidades, demostrando y/o descubriendo su talento.

2.2.2 Micro talleres y círculos de interaprendizaje.

En una institución educativa donde existe grupos pequeños de docentes se conforma los círculos de interaprendizaje para superar necesidades especificas como son estrategias, materiales y/o recursos metodológicos. Su característica es fomentar espacios de dialogo

abierto y comunicación horizontal sobre las fortalezas y logros, debilidades y aspectos a mejorar.

Maguiña, Namuche y Gonzales señalan que en "dichos espacios de interacción se desarrolla una cultura de interaprendizaje entre pares, donde predomina la empatía y la ayuda" (2010:34). En efecto se puede detectar los talentos y las preferencias de los docentes e incluso compartir experiencias, aprender unos de otros fortaleciendo el trabajo en equipo para superar algunas dificultades.

2.2.3 Talleres de actualización docente

El acompañante y los docentes buscan espacios para compartir estrategias pedagógicas validadas, materiales y recursos, está comprobado que la aplicación de estos optimiza los aprendizajes.

Maguiña, Namuche y Gonzales consideran que en los talleres de actualización el docente debe tener tiempo para experimentar con las estrategias, los materiales y aplicar lo aprendido; para ello se debe desarrollar los contenidos necesarios y específicos, asi los talleres de actualización serán fructíferos. (2010:35)

2.3 CONTENIDOS DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Dimensiones del acompañamiento y monitoreo pedagógico

2.3.1 Dimensión personal

- Desarrollo Personal del talento
- Conducta Ético Profesional.

2.3.2 Dimensión pedagógica

- Programación Curricular

- Conducción del Aprendizaje.
- Evaluación del Aprendizaje.
- Investigación e Innovaciones talentosas en la planificación curricular

2.3.3. Dimensión comunitaria

- Interacción Social y Comunitaria

2.4 METODOLOGÍA

A continuación se detalla las Estrategias que se utilizan en el Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico del Docente y que están encaminados al mejoramiento de su Práctica Pedagógica y su adecuada Interacción talentosa al momento de la planificación curricular.

2.4.1 Asesoramiento Presencial

Se realiza de manera individualizada y continua la finalidad de esta estrategia es brindar orientación a fin de mejorar el desarrollo personal y profesional. A través de esta estrategia también se busca establecer vínculos de Respeto y Confianza con el docente asesorado.

2.4.2 Asesoramiento mediante las TIC

Básicamente el uso de las TIC durante la ejecución del Plan de Asesoramiento está centrado en la búsqueda de Información a través de Internet y el intercambio de Información vía Correo Electrónico y las Redes Sociales, de tal forma que se socialicen las inquietudes talentosas de los docentes además de reforzar con información afín a sus capacidades talentosas

2.4.3 Talleres de Inter-Aprendizaje

Esta estrategia se utiliza para trasmitir al Docente Experiencias Exitosas de Enseñanza – Aprendizaje en Escuelas próximas, ejecutados en contextos similares y que podrían aplicar y adecuar y por consiguiente enriquecer la Práctica Pedagógica del Docente.

2.4.4 Visita entre Pares.

Con el fin de superar debilidades en aspectos específicos se programaran visitas entre Pares con el fin de que pueda aprender de manera directa a través de la Observación del Desempeño de otro Colega.

2.4.5 Jornadas Pedagógicas

Permiten identificar Necesidades comunes sobre Temas específicos, sea con fines de Información y/o de Formación: Talleres, Seminarios, Sistematizaciones, Auto-Evaluaciones, etc.

Descripción del proceso de acompañamiento

Forma de intervención	Cantidad	Responsable
Visita en aula al docente	Cuatro visitas a cada docente (una al inicio Dos con asesoría personalizada de talento y planificación curricular)	Equipo Directivo
Gestión del talento humano	Dos al año	Equipo Directivo
Talleres de Actualización curricular (cartilla de planificación)	Dos al año	Equipo Directivo

Cuadro 02: CRONOGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO

N°	Actividades	Estrategias	2018									
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Coordinación planificación e implementación De las acciones de acompañamiento y monitoreo A la práctica pedagógica talentosa	Dialogo del equipo directivo con los docentes a fin de coordinar las actividades a desarrollar tomando en cuenta la valoración del talento humano	**X**									
2	Formulación y aprobación del plan de asesoría y acompañamiento para desarrollar el talento	Se formaliza a través de documentos		**X**								
3	Acciones de acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica para desarrollar el talento del docente	Autoevaluación sobre su desempeño. Visita y asistencia directa, fortaleciendo competencias pedagógicas y detectando los talentos pedagógicos de cada docente. Análisis conjunto de las rubricas. Observación de las sesiones de aprendizaje. Compromisos de los docentes respecto a las metas en mediano plazo.			**X**	**X**	**X**					
4	Jornadas Pedagógicas de intercambio de experiencias	Se toman temas referentes como: Planificación, estrategias, metodologías, recursos, evaluación y uso te las Tic e identificación del dominio talentoso del docente en cualquiera de estas fases			**X**	**X**	**X**					
5	Monitoreo de la carpeta pedagógica	Análisis documental y del avance del mismo						**X**				
6	Técnica de grupo focal involucrando a estudiantes y padres de familia	Dialogo de los estudiantes y padres y valoración de los dominios encontrados							**X**			
7	Taller de socialización y comunicación de los resultados	Como parte del avance hasta el medio año y ña proyección para el próximo								**X**		
8	Sistematización y consolidación de la información	Análisis y aplicación de todo lo conseguido y valoración del dominio talentoso de los docentes									**X**	**X**

2.4.6 Rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

Aspectos a Evaluar del Desempeño Docente:

Desempeño 1: Involucra Activamente a los Estudiantes en el Proceso de Aprendizaje.

- Acciones del Docente para promover el Interés y/o la Participación de los Estudiantes en las Actividades de Aprendizaje.
- Proporción de Estudiantes involucrados en la Sesión.
- Acciones del Docente para favorecer la Comprensión del Sentido, Importancia o Utilidad de lo que se Aprende.

Desempeño 2: Promueve El Razonamiento, La Creatividad y/o El Pensamiento Crítico.

- Actividades e Interacciones (sea entre Docente y Estudiantes, o entre Estudiantes) que promueven efectivamente El Razonamiento, La Creatividad y/o El Pensamiento Crítico.

Desempeño 3: Evalúa el Progreso de los Aprendizajes para Retroalimentar a los Estudiantes y Adecuar su Enseñanza.

- Monitoreo que realiza el Docente del trabajo de los Estudiantes y de sus avances durante la Sesión.
- Calidad de la Retroalimentación que el Docente brinda y/o la Adaptación de las Actividades que realiza en la Sesión a partir de las Necesidades de Aprendizaje identificadas.

Desempeño 4: Propicia un Ambiente de Respeto y Proximidad.

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los Estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el Docente.
- Comprensión y empatía del Docente ante las Necesidades Afectivas o Físicas de los Estudiantes.

Desempeño 5: Regula Positivamente el Comportamiento de los Estudiantes.

- Tipos de Mecanismos que emplea el Docente para regular el Comportamiento y promover el Respeto de las Normas de Convivencia en el Aula: Positivos, Negativos, de Maltrato.
- Eficacia con que el Docente implementa los Mecanismos para regular el Comportamiento de los Estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el Desarrollo de la Sesión.

2.5 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

* Rúbricas de Observación de Aula para la Evaluación del Desempeño Docente (Anexo propuesto en el Fascículo de Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017).

* Ficha de Monitoreo de Desempeño Docente (Anexo Propuesto en el Fascículo de Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017).

* Ficha de Acompañamiento y Monitoreo al Docente (Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes 2016

2.5.1 Actividades a realizar para la Visita de Aula

•Paso 1: Prepararse para la Observación de Aula

•Paso 2: Realizar la Observación de Aula

•Paso 3: Calificar la Observación de Aula

2.5.2 Documentos de Consulta para la Visita de Aula

•Ficha del Protocolo de Monitoreo.

•Cuaderno de Campo.

•Ficha de Acompañamiento.

•Ficha de Recojo de Información

2.6 PROTOCOLO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO Y PEDAGÓGICO

Descripción:

El Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico se desarrolla a partir de un conjunto de acciones que implican la observación participativa y reflexiva mediante el cual se registra información sobre el desarrollo de los Procesos Pedagógicos y Didácticos que ocurren en el Aula y de las condiciones que intervienen en el proceso de Aprendizaje. Mediante la Observación se registran los hechos ocurridos en la Interacción Docente –Estudiante y Estudiante – Estudiante.

Estos datos se convierten en Información útil para la reflexión conjunta entre el Asesor y el Docente de Aula, lo que permitirá asumir Compromisos y la Toma de Decisiones para

superar las dificultades encontradas. El Cumplimiento de estos Compromisos debe ser retomado y observado en la siguiente Visita de Acompañamiento.

Asimismo El Equipo Directivo debe establecer ciertos Compromisos con el Docente de Aula visitada, los que estarán orientados a fortalecer su Desempeño.

Elaborar el informe de los avances y dificultades encontradas del Grupo de Docentes acompañados.

Los Docentes de aula, serán visitados al menos 02 veces al Año como mínimo por el Equipo Directivo Culminada la Sesión se realiza la Asesoría Personalizada, entablando un diálogo Crítico Reflexivo del docente de Aula, para luego asumir compromisos de Mejora para el Logro de los Aprendizajes Esperados

a. Responsables del Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico

El Responsable del Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico, es el Equipo Directivo quien tiene a su cargo de cumplir con lo programado durante el presente Año Escolar 2018, de acuerdo al Presente Protocolo.

b. Metodología:

La Metodología empleada en el Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico se enmarca en el Enfoque Crítico-Reflexivo. La Primera Visita que se realiza es considerada como Diagnostica y debe ser inopinada, la Segunda Visita debe ser de intervención conjunta (Equipo Directivo y Docente de Aula) y coordinada previamente. En este Proceso de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico. El Registro de Hechos Pedagógicos y de Situaciones de los Docentes y de los Estudiantes a partir de las Interacciones debe relacionarse con los Logros de Aprendizaje que se espera desarrollar.

Asimismo el Registro debe ser ordenado, explícito, claro y con objetividad sobre las acciones que se producen durante el Desarrollo de la Sesión de Aprendizaje, debe considerar que la Información que reúna, sea útil para la Reflexión con el Docente, para la

Elaboración de sus Informes y otros Registros. El Cuaderno de Campo es un Instrumento de Registro etnográfico flexible, de uso frecuente, que debe adecuarse a los propósitos u objetivos de la Información que se quiere recoger, Registro que se asemeja a una "Fotografía de Aula", en la cual se registra con exactitud los hechos de los Actores Educativos.

En esa medida, la Transformación de la Práctica Docente se debe desarrollar en un Clima Horizontal de Confianza Mutua entre el Asesor y el Docente de Aula. Para llevar a cabo este Proceso Pedagógico, se deberá tener en cuenta lo siguiente.

c. **ANTES:**

Preparación para la Visita de Acompañamiento y Monitoreo

a. Elaborar de manera Colegiada el Plan de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico, con su respectivo Cronograma en función a las necesidades de cada Docente; además, coordina y visibiliza acciones con los Actores Socioeducativos (Adolescentes, Docentes de Aula, Equipo Directivo, Padres de Familia, Comunidad y Aliados).

b. prepara o Selecciona Insumos Bibliográficos u otros Materiales Educativos como elementos de Soporte.

c. Reunión con los Docentes de Aula para socializar el Propósito, Metodología del Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico, así como el Instrumento que se empleará (Ficha de Observación y Cuaderno de Campo).

DURANTE: Ejecución de las Acciones de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico

a. Comunica al Docente sobre la Visita.

b. El Equipo Directivo visita según su Cronograma al Docente en su Aula.

c. Observación y Registro de Situaciones Pedagógicas en el Cuaderno de Campo, como Instrumento Indispensable.

D .La Información registrada en el Cuaderno de Campo y/o de Las Rubricas de Observación de Aula debe ser útil para la reflexión con el Docente y la Toma de Decisiones, por esta razón los registros deben considerar tanto las situaciones que hayan promovido el Aprendizaje como las que lo hayan dificultado.

E .Previo acuerdo con el Docente de Aula el Equipo Directivo participa de una Sesión compartida

DESPUÉS: Ejecución de las Acciones de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico.

a. **Procesamiento de la Información**

Es sumamente importante que la Información registrada sea materia de Análisis sin perder la perspectiva de los propósitos que persigue la estrategia.

También es necesario recopilar Evidencias y tener Insumos que permitan identificar las principales necesidades, fortalezas, y aspectos a mejorar en los diferentes Actores, y orientar el Proceso de Reflexión con el Docente Observado.

b. **Plantear Preguntas Claves**

Que permitan llevar al Docente a la Reflexión Crítica sobre su Desempeño Pedagógico y de Gestión de los Aprendizajes a partir de la identificación de sus Fortalezas, Aspectos a mejorar y principales Necesidades de Formación. Ejemplo de algunas Preguntas: ¿Cómo te has sentido durante el desarrollo de la Sesión? ¿Qué partes de la Sesión crees que te salió mejor? ¿En qué Aspectos crees que debes mejorar? ¿Por qué se suscitó esta Situación Pedagógica? ¿Qué implicancias tuvo en el Logro del Aprendizaje? ¿Qué puedes hacer para que esta Situación Significativa mejore? ¿Qué apoyo necesitas para mejorar

en este Aspecto? Además se debe plantear Ideas Fuerza o Claves, que permitan llevar al Docente a la Reflexión Crítica de lo que ocurre en el Proceso Educativo.

c. Asesoría Personalizada.

Al concluir la Jornada Pedagógica con los Estudiantes, se realizará la Asesoría Personalizada al Docente Observado. Este espacio nos debe permitir promover la Reflexión sobre la Práctica Pedagógica por medio del diálogo asertivo y empático, y de la información registrada y previamente analizada. La Reflexión debe orientar a identificar Fortalezas y Aspectos a mejorar en su Desempeño Pedagógico y de Gestión de los Aprendizajes, estableciendo Compromisos de Mejora.

Con este Proceso, se pretende desarrollar en el Docente la capacidad de Autoevaluación y Autorregulación de su Labor Educativa. El objetivo es que sea autónomo en su Reflexión y que sea capaz de transformar su Práctica Pedagógica

Al finalizar la Reunión de Asesoría Personalizada, se debe generar la necesidad con el Docente Observado en asumir Acuerdos y Compromisos de Mejora, la misma que sería materia de seguimiento durante la visita siguiente, el Cumplimiento de estos Acuerdos debe ser evaluado, por lo que deberán ser planteados de manera precisa.

Asimismo, el Asesor registrará el Compromiso que asume para brindar Asesoría, Información o brindar diversos Recursos para que las dificultades encontradas en la Visita sean convertidas en Fortalezas en el Desempeño Docente.

d. Reporte de la Información.

Es importante que el Profesional que realiza el Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico, organice y sistematice la Información recogida con el fin de tomar decisiones adecuadas para la siguiente visita y además reportar a las instancias correspondientes. Con esta acción se concluye el Ciclo de la Visita y se inicia un nuevo proceso de Planificación para la Visita siguiente. Esta se Planificará en función a las Necesidades y Demandas ya identificadas. El Director y el Docente de Aula acuerdan fechas y modos de mantener la Comunicación de forma que el Docente cuente con una Asesoría permanente entre visita y visita.

e. Identificar las Buenas Prácticas Pedagógicas

Los Docentes de Aula comparten sus Buenas Practicas que han sido identificadas en el Proceso de Acompañamiento y Monitoreo Pedagógico en las Jornadas de los GIAS

I. RECURSOS

HUMANOS. Investigador, profesor de aula, estudiantes.
MATERIALES: Equipos, dispositivos, material de oficina.
FINANCIEROS: Se especifican en el presupuesto.

II. PRESUPUESTO

BIENES/ SEVICIOS	DENOMINACION	CANTIDAD	COSTO
BIENES DE CONSUMO	Papel bond A4.	4 millares	96.00
	Lapiceros.	1 ciento	50.00
	Bibliografía	5	380.00

SERVICIOS	Impresión	2 mil	200.00
	Fotocopiado	4 mil	40.00
	Movilidad	5 viajes	200.00
	Anillado	4	40.00
	Empastado	4	120.00
	Amplificación	1	200.00
	Internet		200.00
SERVICIOS DE TERCEROS	Validación de instrumentos y asesoría	3	900.00
	Aprobación de proyecto	1	160.00
			200.00
TOTAL: NUEVOS SOLES			2786.00

III. EVALUACIÓN

En las estrategias para desarrollar el monitoreo acompañamiento se aplicará la evaluación del aprendizaje en sus distintos momentos: Evaluación inicial o diagnóstica, evaluación de proceso para establecer progresivamente el avance en el desarrollo de las habilidades de las dimensiones tratadas; finalmente se aplicará una evaluación final o de salida, para determinar la eficiencia del acompañamiento y monitoreo y de esta manera, corroborar los resultados del trabajo de investigación.

SÍNTESIS CAPITULAR

Los análisis del presente estudio se interpretan objetivamente de acuerdo al planeamiento de los objetivos y se relacionan con los antecedentes referidos al objeto de estudio y el marco teórico del mismo y la variable independiente: Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico. La discusión de los resultados se entrelaza con el sustento teórico para generar nuevos planteamientos o motivar futuras investigaciones y es correlacional ya que el propósito es determinar la relación que existe entre la aplicación del: Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico y el desarrollo de la optimización de la planificación curricular, en la I.E. corazón de Jesús de tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco 2019**”**

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

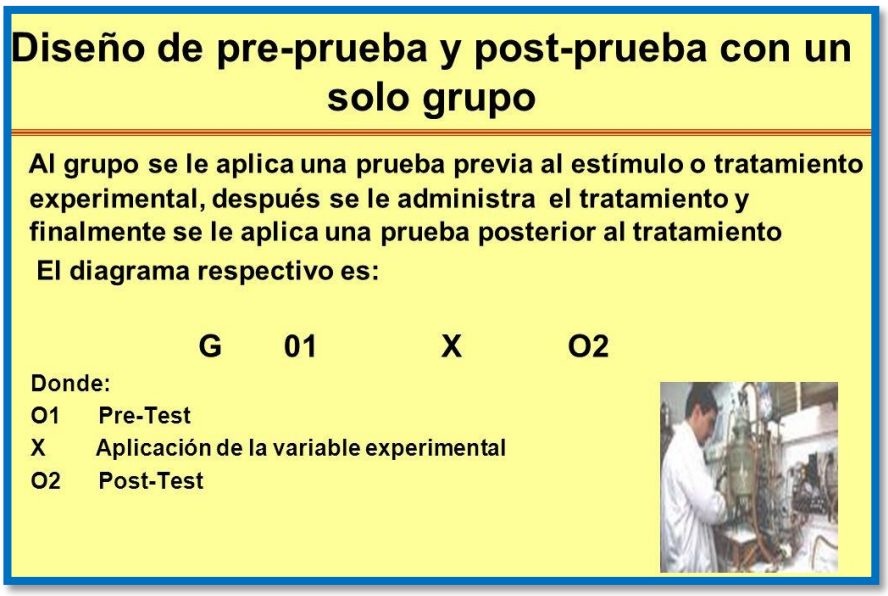
En el presente capítulo se pone de manifiesto los resultados de la investigación basada en un Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato para desarrollar habilidades en los docentes para optimizar la planificación curricular. Así mismo se presentan los resultados a partir del procesamiento estadístico, la interpretación y el análisis de la información pre y pos intervención. Se conforma de cuatro fases: análisis e interpretación del pre test, análisis estadístico de post test, la discusión de resultados y la presentación del Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato

3.1 DISEÑO: PRE PRUEBA Y POST PRUEBA CON UN SOLO GRUPO

3.1.1 Análisis de los resultados.

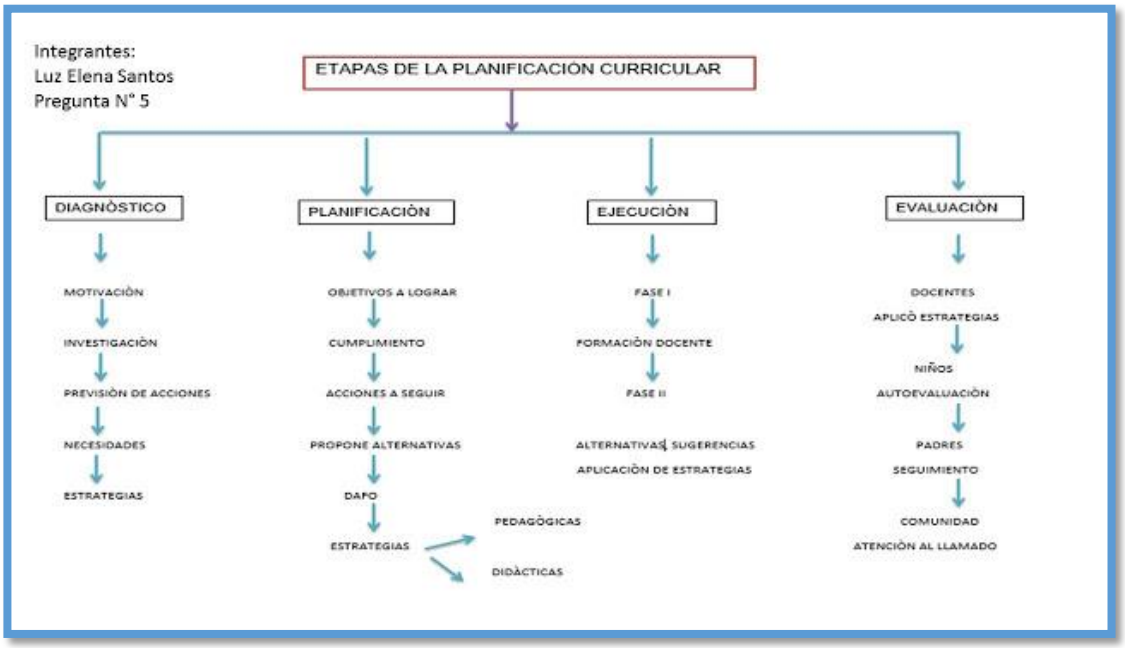
En la presenta investigación y específicamente en el capítulo III, el análisis de resultados, se muestra en función a los datos expuestos en los siguientes cuadros que desglosan el cuestionario y a la guía de observación aplicada al grupo, conformado por 09 docentes de la institución educativa corazón de Jesús de tiracanchi, distrito de San Salvador, provincia Calca – Cusco 2019”

FIGURA 12. Diseño de investigación pre prueba y post prueba con un solo grupo



Fuente: CASIMIRO Urcos Walter; (2016) Diseño de investigación.

Cuadro 03: Etapas de la planificación curricular



Santos Luz Elena (2016) Maestría Planificación Curricular

Para la calificación se establecen criterios de evaluación que se deben cumplir para alcanzar el nivel de logro de cada su dimensión del modelo. Estos, a su vez, son valorados en función de indicadores. Estos indicadores se determinan utilizando la evidencia que se recoge a través de los instrumentos de evaluación y la información obtenida por los sistemas de monitoreo o registros del Minedu, DRE o UGEL.

Los criterios de evaluación exigidos para cada nivel de cada su dimensión, con sus respectivos indicadores y medios de verificación, los puede encontrar en el Anexo I (EBR), Los criterios e indicadores se adecúan según la modalidad y, de corresponder, el nivel educativo.

3.1.1.1 Estructura del cuestionario El cuestionario, está configurado por 10 dimensiones correspondiendo las primeras 9 a las competencias docentes y una dimensión adicional para la evaluación del grado de satisfacción manifiesta sobre el docente. A continuación, se muestra la distribución del número de enunciados por dimensión.

Cuadro 04: Dimensiones del Cuestionario de optimización de la Planificación curricular

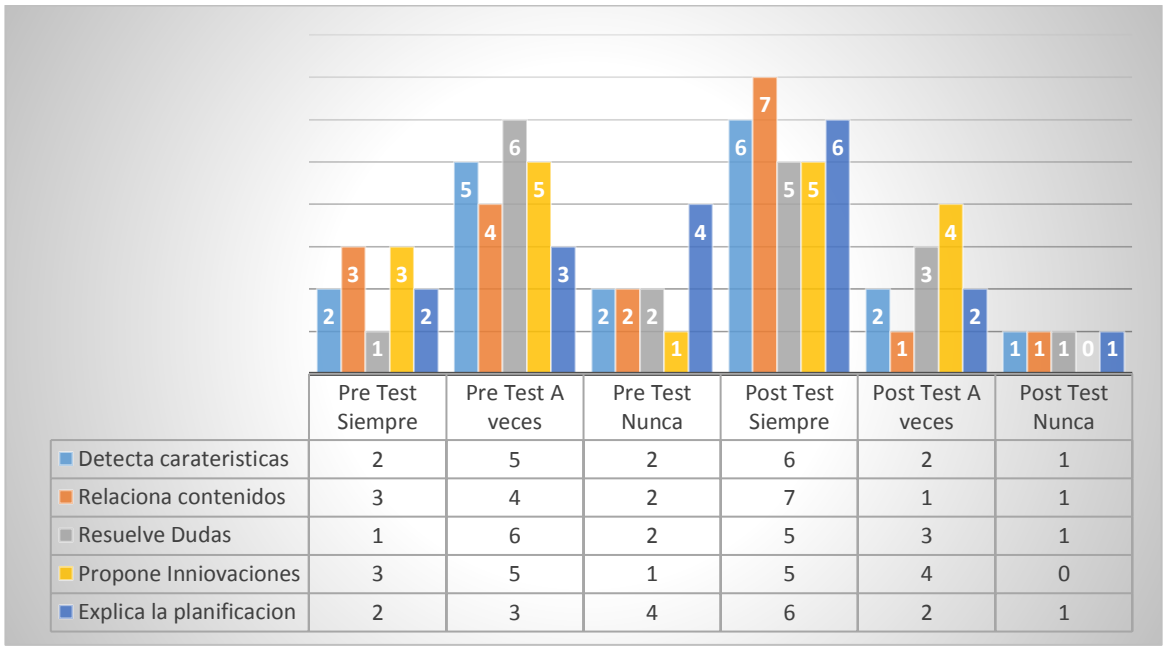
DIMENSIÓN	ENUNCIADO
Dominio de Diagnostico	Siempre
Planificación curricular	A veces
Ejecución	Nunca
Visión de Estrategias, Métodos y Técnicas	
Motivación	
Evaluación	
Comunicación	
Gestión del Área	
TIC	
Satisfacción General	

GRUPO: PRE TEST Y POST TEST

Cuadro 05: Dominio del Diagnostico

DOMINIO DEL DIAGNOSTICO	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Detecta de manera clara las características de los estudiantes.	2	5	2	6	2	1
Relaciona los contenidos de la asignatura con los factores internos y externos de sus estudiantes	3	4	2	7	1	1
Resuelve las dudas relacionadas con las competencias y capacidades del CN	1	6	2	5	3	1
Propone innovaciones que vinculan la asignatura con la secuenciación metodológica.	3	5	1	5	4	0
Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la planificación curricular	2	3	4	6	2	1

Figura 13. Dominio del Diagnostico



El cuadro N° 9, revela los resultados de pre y post test, respecto de la dimensión o factor denominado dominio del diagnóstico, Los resultados muestran que el dominio detecta las características de los estudiante esto se refiere a los estilos y ritmos de aprendiz<aje de los mismos, es en el pre test siempre solo dos docentes lo hacen en el post test serán 6 los docentes que así lo hacen. En el dominio; relaciona los contenidos de la asignatura con los

factores internos y externos de sus estudiantes se puede apreciar a un inicio así lo hacen 3 docentes en el post test Aumentara a 7, viéndose beneficiado esta dimensión del diagnóstico porque el docente tiene la capacidad de relacionar los factores internos y externos del aprendizaje.

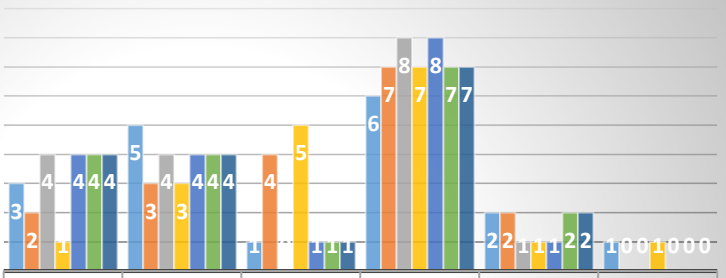
En el dominio Resuelve las dudas relacionadas con las competencias y capacidades del CN, habilidad muy importante al momento de dilucidar vacíos o dudas en la programación se ve incrementado de 1 a 5 docentes que así lo hacen, Mientras que en dominio: Propone innovaciones que vinculan la asignatura con la secuenciación metodológica, habilidad que permite improvisar de forma secuenciada y metódica esta se ve incrementada de 3 a 5 docentes que adquieren esta habilidad.

En el Dominio: Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la planificación curricular, habilidad que deja ver el convencimiento por parte del docente de que la teoría y práctica se logran planificar de forma metódica esta se ve beneficiada de 2 en el pre test y 6 en el post test.

Cuadro 06: Planificación curricular

DOMINIOS DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Conoce competencias, capacidades. estándares, enfoques, desempeños del área	3	5	1	6	2	1
Cumple con establecer las estrategias didácticas para lograr el Aprendizaje deseado.	2	3	4	7	2	0
programa las acciones a seguir al principio de la asignatura y las cumple totalmente	4	4	0	8	1	0
Propone alternativas contextualizadas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes	1	3	5	7	1	1
Aporta para construir una línea de base real DAFO	4	4	1	8	1	0
Está capacitado (a) en estrategias de enseñanza actualizadas	4	4	1	7	2	0
Está capacitado (a) para detectar las estrategias de aprendizaje adecuadas a sus estudiantes	4	4	1	7	2	0

Figura 14. Planificación curricular



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Post Test Nunca
Reconoce las competencias	3	5	1	6	2	1
Establece estartegias	2	3	4	7	2	0
Programa Acciones	4	4	0	8	1	0
Propone alternativas	1	3	5	7	1	1
Aporta al DAFO	4	4	1	8	1	0
Estrategias enseñanza	4	4	1	7	2	0
Estrategias de aprendizaje	4	4	1	7	2	0

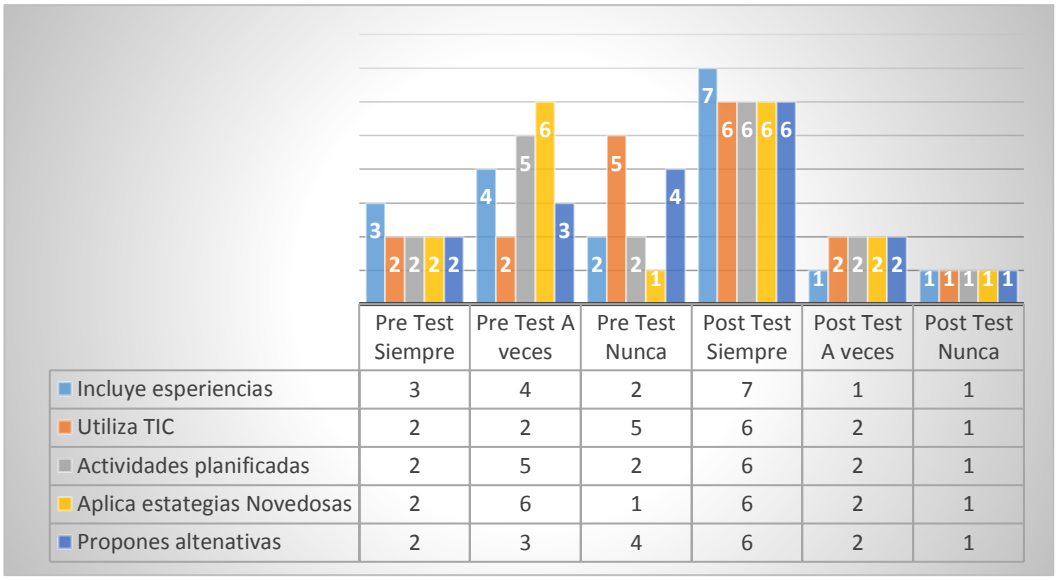
El cuadro N° 10 muestra una de las dimensiones importantes que considera la planificación curricular, vale decir todo la experiencia, pericia y conocimiento técnico científico que el docente posee para planificar de forma coherente y contextual todo el trabajo para el año lectivo y se puede apreciar los siguiente resultados: En el dominio Conoce competencias, capacidades. Estándares, enfoques, desempeños del área se ve mejorado en el pre test solo se circunscriben 3 docentes, mientras que el post test se aprecian a 6 docentes que si logran considerar y contextualizar los Estándares, enfoques y desempeños. En el dominio Cumple con establecer las estrategias didácticas para lograr el Aprendizaje deseado, de la misma forma se aprecia que de 2 en un inicio se incrementa a 7 docentes esto gracias a que el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, contiene actividades y actitudes que mejoran el talento en factores como el cumplimiento de la tarea encomendada. En el dominio: programa las acciones a seguir al principio de la asignatura y las cumple totalmente, de la misma forma el modelo muestra su eficacia al

verse incrementado este dominio de 4 a 8 docentes. En el dominio: Propone alternativas contextualizadas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. También tiene un incremento de 1 docente a 7 docentes. En el dominio: Aporta para construir una línea de base real DAFO, se ve el incremento de 4 a 8 docentes que consideran importante este dominio. En el dominio: Está capacitado (a) en estrategias de enseñanza actualizadas, viene a ser el reto de todo maestro respecto a su capacitación permanente este también se incrementa de 4 a 7 en la opción Siempre. En el último dominio de esta dimensión de planificación curricular es el dominio: Está capacitado (a) para detectar las estrategias de aprendizaje adecuadas a sus estudiantes, es la base del conocimiento de los estudiantes y el verdadero diagnóstico que hoy pide el CN, este se ve mejorado desde el pre test que solo contenía a 4 docentes y en el pos test son 7 los docentes que así lo hacen.

Cuadro 07: Ejecución

Dominios de Ejecución	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, comunidad, etc.).	3	4	2	7	1	1
Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información.	2	2	5	6	2	1
Organiza actividades que permiten ejercitar el diagnóstico y planificación	2	5	2	6	2	1
Relaciona los contenidos de la asignatura con la aplicación de estrategias novedosas.	2	6	1	6	2	1
Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real y propone alternativas.	2	3	4	6	2	1

Figura 15. Ejecución



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Post Test Nunca
Incluye esperiencias	3	4	2	7	1	1
Utiliza TIC	2	2	5	6	2	1
Actividades planificadas	2	5	2	6	2	1
Aplica estategias Novedosas	2	6	1	6	2	1
Propones altenativas	2	3	4	6	2	1

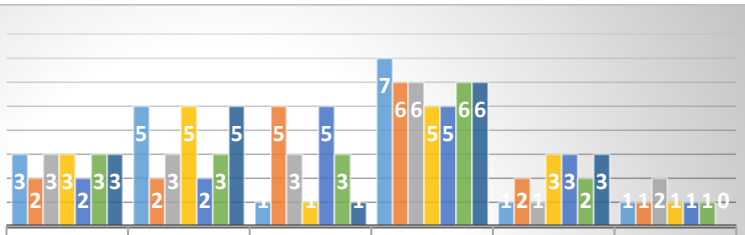
El cuadro N° 11 describe a ciencia cierta llas características de la dimensión de Ejecución se fundamenta en una conjugación de principios, teorías, como la psicología, la pedagogía, sociología y en particular del constructivismo como paradigma reciente, tratando de lograr aprendizajes significativos, que impliquen el cambio de conducta, aplicación, asociación, y utilidad, tomando en cuenta estas premisas el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato tiene como ítem fundamentales: a) Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, comunidad, etc.). Es decir utiliza ambientes destacados para el mejor de los aprendizajes es así que a un inicio solo 3 docentes lo hacían al final se incrementa a 7, b). Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.). También sugiere un concientización en la utilización de estas herramientas porque los docentes tienen talentos en estas áreas es por esa razón que se ve un incremento de 2 docentes a 6 docentes, c). Organiza actividades que permiten ejercitar la expresión oral y escrita, es la tarea fundamental de cada docente la trascripción y lectura de lo que aprende de esta forma se ve alimentad de forma positiva

con el incremento de 2 a 6 docentes en el post test, d). Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional, es decir si se hace significativo el nuevo conocimiento para ello los docentes cuentan con talentos de su medio que al ser utilizados se ve un incremento de la práctica de 2 a 6 docentes que ahora si lo practican, e), Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real, casi similar al ítem anterior se trata de contextualizar el conocimiento con el único fin de hacerlo más significativo para ello se requiere del talento de la observación diaria de lo sucede alrededor de cada docente el miso que se ve mejorado en el post test de 2 docentes a un inicio a 6 docentes.

Cuadro 08: Visión de Estrategias, Métodos y Técnicas

ESTRATEGIAS, MÉTODOS Y TÉCNICAS	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	3	5	1	7	1	1
Promueve el autodidactismo y la investigación	2	2	5	6	2	1
Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva	3	3	3	6	1	2
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprender	3	5	1	5	3	1
Se involucra en las actividades propuestas al grupo	2	2	5	5	3	1
Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada	3	3	3	6	2	1
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	3	5	1	6	3	0

Figura 16. Estrategias, Métodos y Técnicas



	Pre Test Siempre	Pre Test A Veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Post Test Nunca
Atiende los estilos de AP.	3	5	1	7	1	1
Promueve autodidactismo	2	2	5	6	2	1
promueve actitud positiva	3	3	3	6	1	2
Estimula La Reflexion	3	5	1	5	3	1
Se involucra	2	2	5	5	3	1
Expone organizado	3	3	3	6	2	1
Usa estrategias	3	5	1	6	3	0

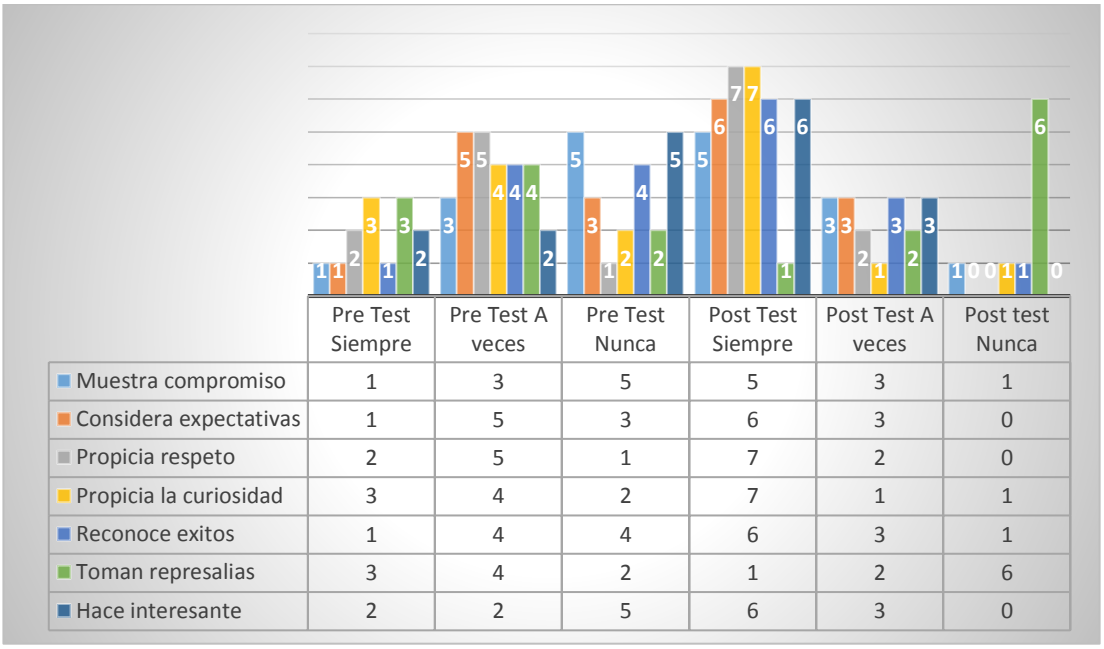
El cuadro N° 12 verifica los resultados obtenido con la dimensión que está ligada a que el docente es el principal actor en la transformación que ha iniciado el proceso en el modelo educativo. Las habilidades para utilizar adecuadamente estrategias y técnicas didácticas son un aspecto fundamental en ese desarrollo. Para que este cambio tenga efecto, en la práctica se requiere que los profesores conozcan y dominen diversas estrategias y técnicas didácticas, el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, pretende consolidar la visión talentosa de cada docente especifica las funciones tales como: a) Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes, es decir considera los estilo, este se ve reflejado en el post test con un incremento de 3 a 7 docentes que si lo hacen, b). Promueve el autodidactismo y la investigación, básicamente la autorregulación y auto aprendizaje del proceso educativo el mismo que se incrementa de 2 a 6 docentes, tema muy reforzado en el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, porque no solo monitorea si no acompaña al docente asesorándolo en esta característica autodidactica, c). Promueve actividades participativas que me

permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva, el aprendizaje colaborativo es la dimensión esencial de una aplicación positiva de estrategias de un docente altamente motivado, es por esa razón que se incrementa de 3 a 6 docentes que la practican en el post test, d). Estimula la reflexión sobre la manera en que aprender se incrementa de 3 a 5 docentes, e). Se involucra en las actividades propuestas al grupo, de la misma forma que las anteriores el liderazgo docente se ve de manifiesto al lograr que se valore el talento del maestro de ser líder, cuyo resultado positivo es de 2 a 5 docentes más que lo practican, f). Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada, se incrementa de 3 a 6 docentes que la final si lo hacen, g). Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales es la diversidad de materiales que el docente talentoso puede utilizar cuando se le motiva y da libertad más allá del libreto pre planteado, este incremento lo demuestra de 3 a 6 documentes.

Cuadro 09: Motivación

MOTIVACIÓN	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	1	3	5	5	3	1
Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.	1	5	3	6	3	0
Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza	2	5	1	7	2	0
Propicia la curiosidad y el deseo de aprender	3	4	2	7	1	1
Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.	1	4	4	6	3	1
Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes	3	4	2	1	2	6
Hace interesante la asignatura.	2	2	5	6	3	0

Figura 17. Motivación



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Post test Nunca
Muestra compromiso	1	3	5	5	3	1
Considera expectativas	1	5	3	6	3	0
Propicia respeto	2	5	1	7	2	0
Propicia la curiosidad	3	4	2	7	1	1
Reconoce exitos	1	4	4	6	3	1
Toman represalias	3	4	2	1	2	6
Hace interesante	2	2	5	6	3	0

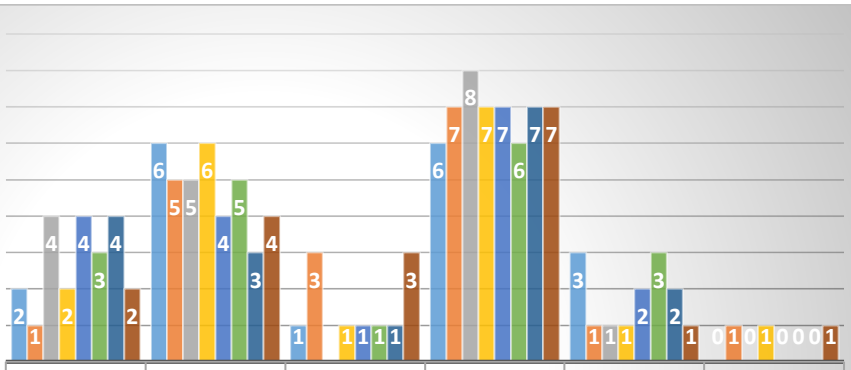
Los resultados del cuadro N° 13; se refiere a que un profesor motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz. Un profesor sin motivación convertirá su aula en un espacio poco feliz. La excusa típica de los docentes es el sueldo, los directivos, las mejores condiciones, se debe de convencer de que es una profesión maravillosa y pocas profesiones tienen un impacto social, desde la perspectiva del talento este conlleva a realizar bien el trabajo cuando se valora el talento del cual está provisto cada uno de los docentes, en los Ítems: a) Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes se incrementa de 1 a 5 docentes, b) Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo, se ve el trabajo cooperativo el mismo que tiene resultado positivo de 1 en el pre test y 6 en el post test. c). Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza, de la misma forma se incrementa sustancialmente de 2 a 7 docentes más, d) Propicia la curiosidad y el deseo de aprender, fundamental para el aprendizaje y auto aprendizaje el aumento es significativo de 3 a 7 docentes más, e). Reconoce los éxitos y

logros en las actividades de aprendizaje actitud que solo un docente altamente motivado tendrá el desprendimiento de reconocer el éxito ajeno el incremento es de 1 a 6 docentes más. f). Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes, es muy típico que los docentes tengan un arma para hacer prevalecer su autoridad "las notas" esta se ve disminuida de 3 a 1 y se incrementa la indiferencia a 6. g). Hace interesante la asignatura, un docente con lata expectativa respecto de sus talentos tendrá recursos de sobra para explayarse al momento de contextualizar su experiencia con el nuevo conocimiento esta es la base para que se vea un incremento de 2 a 6 docentes que el post test así lo hacen.

Cuadro 10. Evaluación

Evaluación	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	2	6	1	6	3	0
Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.	1	5	3	7	1	1
Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.	4	5	0	8	1	0
Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	2	6	1	7	1	1
Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	4	4	1	7	2	0
Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje	3	5	1	6	3	0
Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.	4	4	1	7	2	0
Otorga calificaciones imparciales	2	4	3	7	1	1

Figura 18. Evaluación



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post test A veces	Post Test Nunca
Identifica conocimientos	2	6	1	6	3	0
Proporciona informacion	1	5	3	7	1	1
Cuenta con evidencias	4	5	0	8	1	0
Considera resultados	2	6	1	7	1	1
Da a conocer calificaciones	4	4	1	7	2	0
Da oportunidad	3	5	1	6	3	0
Apertura para la correccion	4	3	1	7	2	0
Otorga imparciales	2	4	3	7	1	1

El cuadro N° 14, deja ver que la evaluación educativa es una labor incesante y constante, y no debe entenderse sólo como un procedimiento de selección, sino de orientación y de ayuda. En el libro "Los Compromisos de la Evaluación Educativa" plantea la evaluación como: "un proceso que debe llevarse a cabo de forma continua y personalizada que ha de tener por objeto tanto los aprendizajes de los alumnos como los procesos de enseñanza".

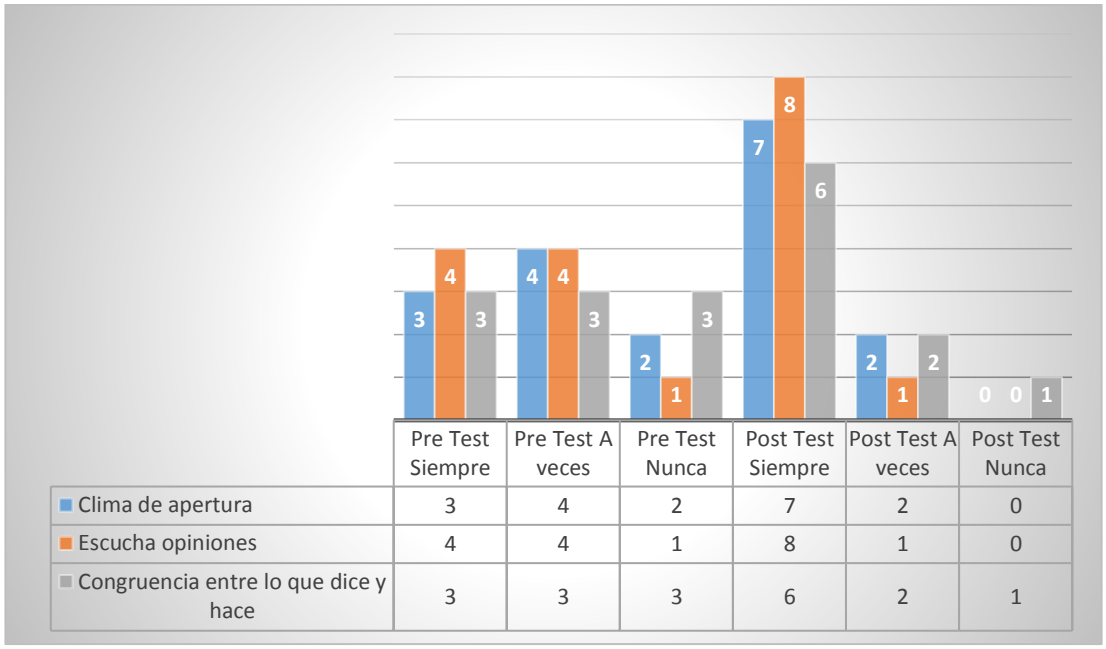
En el Ítem; Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.se ve el incremento de 2 a 6 docentes, en el Ítem: Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación, de la misma forma se ve mejorado con incremento de 1 a 7 docentes más, en el ítem: Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura, se ve mejorado gracias al modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento

humano de Idalberto Chiavenato, el mismo que se incrementa de 4 a 8 docentes, el Ítem: Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje, es ampliamente mejorado de 2 a 7 docentes, en Ítem: Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido, se ve mejorado de 4 a 7 docentes que la final de la aplicación del modelo didáctico. En el Ítem: Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje, importante para que el estudiante sepa y sea consciente como esta en su avance se ve incrementado de 3 a 6 docentes que ya lo practican, el Ítem: Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación, es decir la empatía de un docente altamente motivado se ve reforzado positivamente con el resultado que así lo muestra de 4 a 7 docentes, el ultimo Ítem: Otorga calificaciones imparciales, es muy bien entendida luego de aplicado el modelo didáctico por esa razón se incrementa en el post test de 2 a 7 docentes que así ya lo hacen.

Cuadro 11. Comunicación

Comunicación	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.	3	4	2	7	2	0
Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	4	4	1	8	1	0
Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	3	3	3	6	2	1

Figura 19. Comunicación



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Post Test Nunca
Clima de apertura	3	4	2	7	2	0
Escucha opiniones	4	4	1	8	1	0
Congruencia entre lo que dice y hace	3	3	3	6	2	1

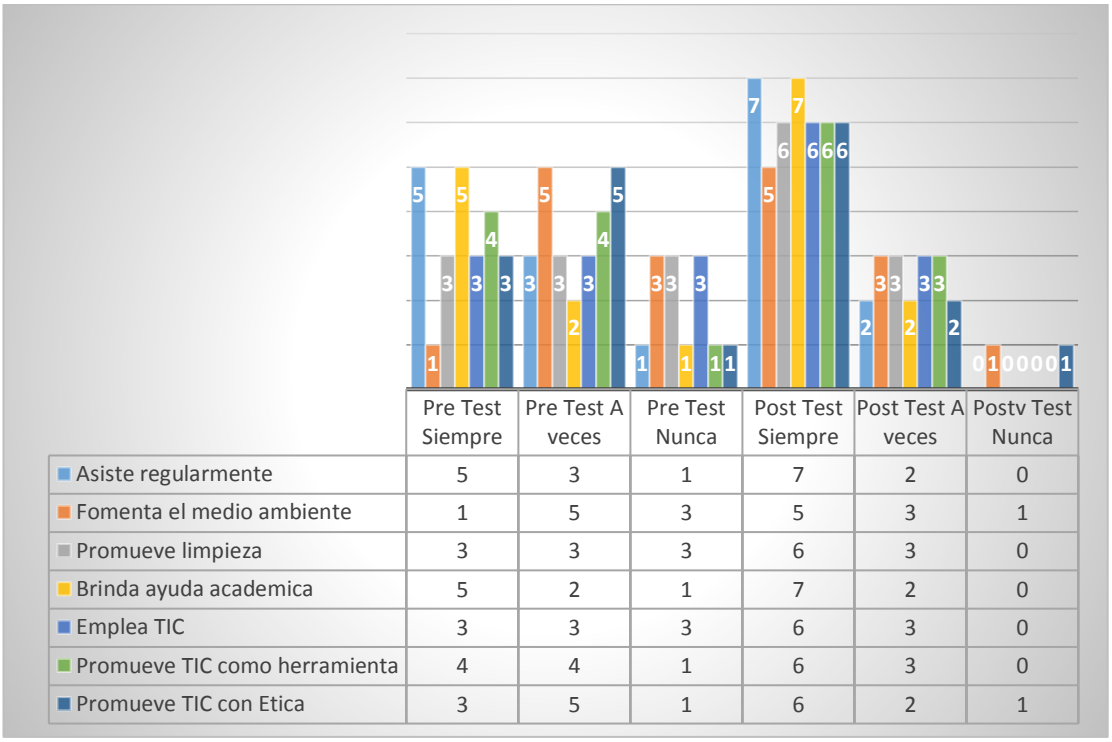
El cuadro 15 deja ver los resultados de que la educación tiene como meta la transmisión de conocimientos de una generación a otra según: Carlson J. y Thorpe, (1990), es una verdad consabida; más, no obstante, el proceso de transmisión y actualización de conocimientos no es suficiente, ya que se necesita, además, capacidad de prever las futuras circunstancias de comunicación de los seres humanos entre sí y su entorno; es decir, el adecuado diálogo de los seres humanos entre sí y su entorno, cabe destacar que muchos docentes cuentan con el talento de oradores y muy buenos comunicadores si este es motivado asesorado y valorado entonces se verá modificado los resultados, así los resultados lo dejan ver en los siguientes Ítems: a). Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento, se incrementa de 3 a 7 docentes. En el Ítem: Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes también se ve una mejora de 4 a 8 docentes que si lo hacen, el último Ítem: Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace, tiene que ver mucho con educar con el ejemplo, muchos docentes cuentan con valores y talento de ser ejemplos de ciudadanos el mismo que muchas veces se ve mellado y nada valorado,

sin embargo cuando se le consolida como talento de buen ciudadano este trate resultados como un incremento de 3 a 7 docentes que se sienten valorados y por lo tanto talentoso en ese aspecto.

Cuadro 12. Gestión del Área

Gestión del Área	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
Asiste a clases regular y puntualmente.	5	3	1	7	2	0
Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	1	5	3	5	3	1
Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	3	3	3	6	3	0
Es accesible y está dispuesto a brindar ayuda académica.	5	2	1	7	2	0
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	6	3	0
Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	4	4	1	6	3	0
Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital	3	5	1	6	2	1

Figura 20. Gestión del Área



	Pre Test Siempre	Pre Test A veces	Pre Test Nunca	Post Test Siempre	Post Test A veces	Postv Test Nunca
Asiste regularmente	5	3	1	7	2	0
Fomenta el medio ambiente	1	5	3	5	3	1
Promueve limpieza	3	3	3	6	3	0
Brinda ayuda academica	5	2	1	7	2	0
Emplea TIC	3	3	3	6	3	0
Promueve TIC como herramienta	4	4	1	6	3	0
Promueve TIC con Etica	3	5	1	6	2	1

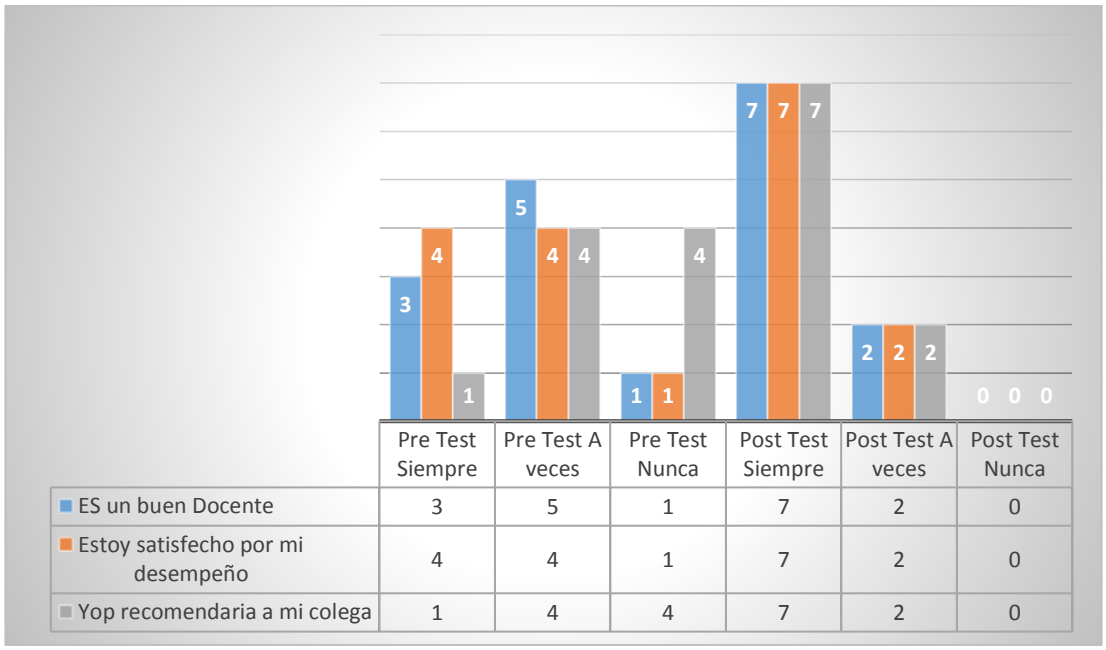
El cuadro N° 16; se refiere a la gestión del área que se define como el proceso orientado a mejorar los proyectos educativos institucionales y los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas tiene varias vertientes que se enfocan en un solo objetivo la calidad educativa que es la suma de los siguientes Ítems: a). Asiste a clases regular y puntualmente, se incrementa de 5 a 7 docentes, b). Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente, este ítem tiene que ver con la identificación de talentos de algunos docentes especialistas en el tema el incremento es de 1 a 5 docentes. C). Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones, referida a los hábitos de cada uno, se ve incrementado de 3 a 6 docentes que así lo entienden, d). Es accesible y está dispuesto a brindar ayuda académica cuando el docente es identificado y fortalecido en sus talentos personales se ve más colaborador es por eso que luego de aplicado el modelo didáctico se ve un incremento de 5 a 7. E).

Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes, hay docentes con talentos escondidos en el manejo de las TIC este se ve incrementado de 3 a 6 5 docentes más que lo practican, f). Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información. Del mismo modo se incrementa de 4 a 6 docentes. g). Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital, es decir es participe de la ética digital el mismo que se incrementa de3 a 6 docentes.

Cuadro 13. Satisfacción General

Satisfacción general	Pre test Siempre	Pre test A veces	Pre test Nunca	Post test Siempre	Post test A veces	Post test Nunca
En general, mi colega es un buen docente.	3	5	1	7	2	0
Estoy satisfecho por mi nivel de desempeño	4	4	1	7	2	0
Yo recomendaría a mi compañero docente	1	4	4	7	2	0

Figura 21. Satisfacción General



El cuadro N° 17, entiende la satisfacción como un estado mental que se produce por la optimización de la retroalimentación social, que está relacionada a la localización del talento y su consolidación en cada docente.

Al alcanzar la satisfacción, el funcionamiento mental del ser humano se encuentra en armonía. La satisfacción estrechamente relacionada a la valoración como persona de cada docente y como refuerzo el reconocimiento de sus talentos conllevara a la contribución a la felicidad mientras que, por el contrario, la insatisfacción genera sufrimiento.

Así lo muestran los siguientes Ítems: En general, es un buen docente es la percepción del monitor el mismo que mejora de 3 a 7 docentes que se perciben de esa forma, el Ítem: Estoy satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente, se ve incrementado de 4 a 7 docentes más. El Ítem Yo recomendaría a este docente De la misma forma se ve incrementado también de 1 a 7 docentes que se percibieron de esta forma.

3.2 RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE TALENTO

Fuente: Avendaño Prieto, Bertha Lucía y Lozano Ardila Martha Cecilia (2013). Universidad Católica de Colombia. "Diseño y análisis psicométrico de una prueba para evaluar talento en Docentes". Cultura, Educación y Sociedad.

Resumen; El objetivo del presente estudio fue diseñar y efectuar el análisis psicométrico de una prueba para evaluar talento en Docentes relacionado en lam presente investigación las dimensiones de talento para la planificación curricular. El instrumento se elaboró de acuerdo con los planteamientos de Gagné, Heller e Idalberto Chiavenato, las cuales son teorías vigentes sobre el tema. El instrumento está conformado por 26 ítems que evalúan tres indicadores de talento: desempeño destacado, interés y dedicación; además de su campo general de orientación: práxico, psicológico, conceptual o artístico. Este instrumento cuenta con la validación con una muestra de 300 estudiantes pertenecientes a tres instituciones de la ciudad de Bogotá de tres estratos diferentes. Se trató de un estudio descriptivo de tipo instrumental con aplicaciones psicométricas, cuyos datos se analizaron

desde el marco de la teoría clásica de los test. Los resultados indicaron niveles aceptables de consistencia interna y validez, y una estructura factorial congruente con el marco referencial, lo cual permitió concluir que la prueba cumple con los requerimientos psicométricos exigidos para este tipo de instrumentos, constituyéndose en una herramienta útil para la identificación de talentos.

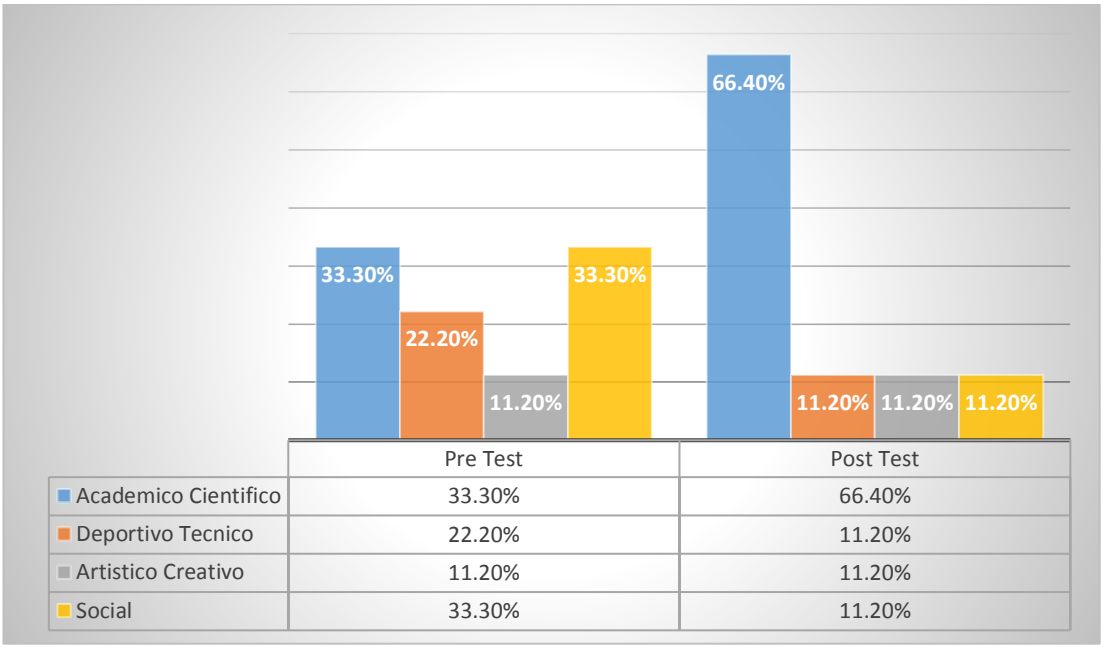
Cuadro 14. ÍTEMS POR FACTOR O COMPONENTE

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR FACTOR O COMPONENTE	
Factor o Componente	Ítems Asociados
Orientación Disciplinar personal	8, 12, 14, 15, 16, 18 y 19
Desempeño Profesional destacado	20, 21, 22
Tendencia de Interés profesional	1, 4, 5, 6, y 9
Dedicación y compromiso	2, 10, 13

Cuadro 15. Orientación Disciplinar personal

***Indicadores de* Orientación Disciplinar personal**				
	Pre Test		**Post Test**	
	Nro.	**%**	**Nro.**	**%**
Académico Científico	**3**	**33.3**	**6**	**66.4**
Deportivo técnico	**2**	**22.2**	**1**	**11.2**
Artístico creativo	**1**	**11.2**	**1**	**11.2**
Social	**3**	**33.3**	**1**	**11.2**
Total	**09**	**100**	**09**	**100**

Figura 22. Orientación Disciplinar personal



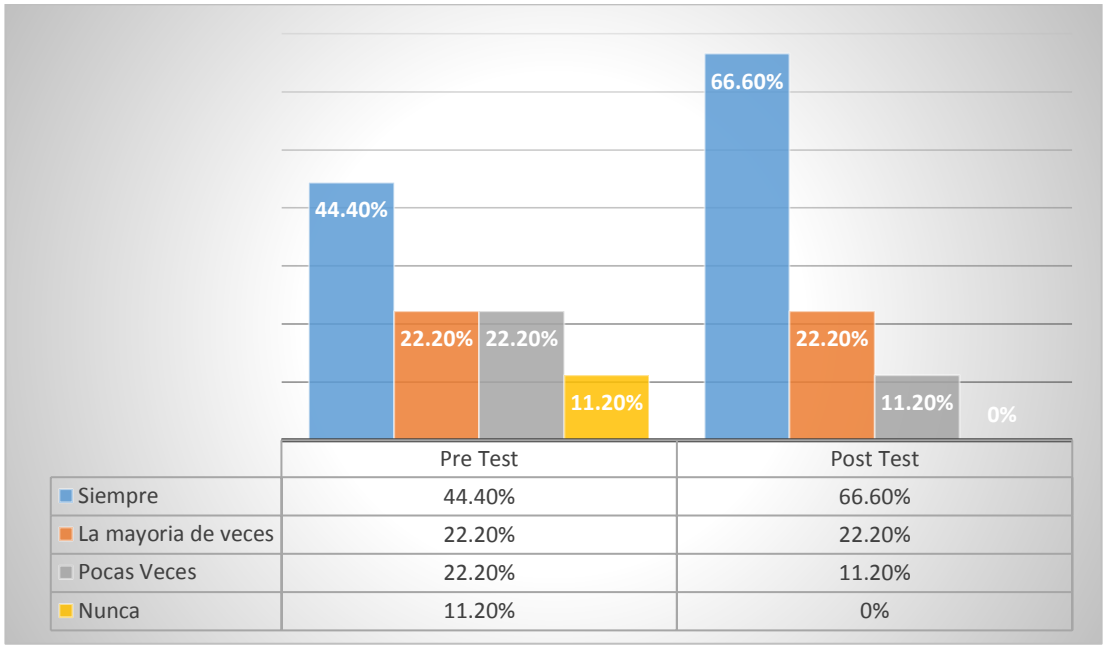
El cuadro Nro. 19, muestra ***La orientación Disciplinar*** de los docentes respecto a Académico Científico, Deportivo técnico, Artístico creativo y Social espiritual, En el Pre test muestra un porcentaje, Académico Científico por debajo de la mitad, mientras las demás orientaciones siguen casi igual. Posteriormente a la aplicación del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño en la planificación curricular de los docentes, se ve el incremento en la percepción positiva hacia lo Académico Científico de 33.3% a 66.4%.

Cuadro 16. Desempeño Profesional Destacado

Indicadores del desempeño destacado	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	4	44.4	6	66.6
La mayoría de las veces	2	22.2	2	22.2
Pocas veces	2	22.2	1	11.2

Nunca	1	11.2	0	0
Total	09	100	09	100

Figura 23. Desempeño Profesional destacado

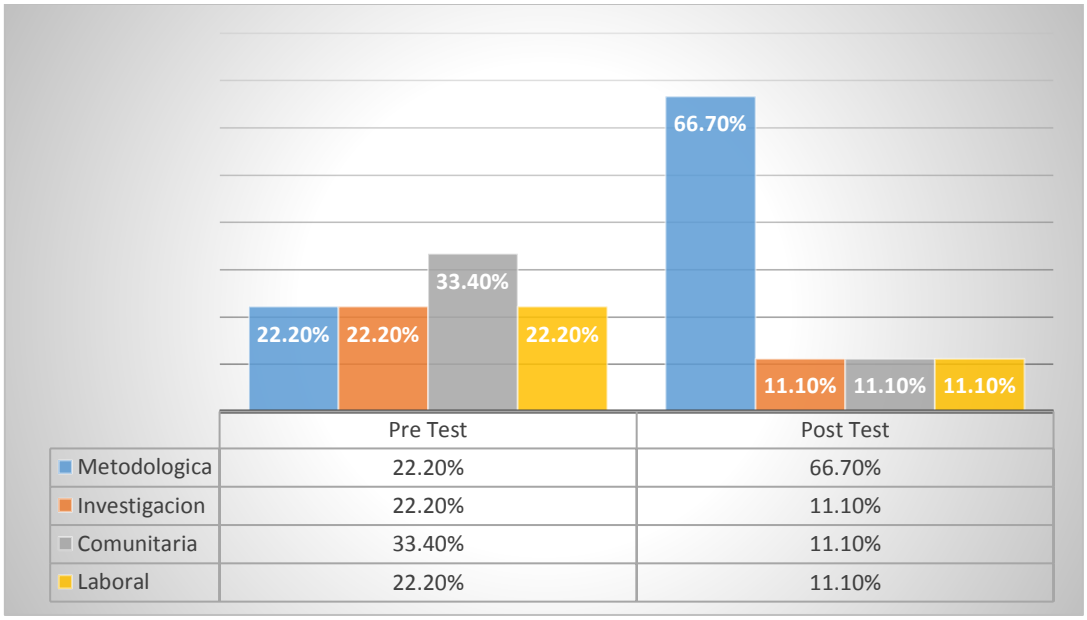


De acuerdo al cuadro N° 20 se aprecia los resultados a la designación y percepción de Desempeño destacado en su medio social – laboral de decir de adentro para afuera donde catalogan como siempre en el pre test con porcentajes casi similares, luego del estímulo; modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño en la planificación curricular de los docentes**,** las variaciones son claras el GE tiene un incremento positivo en la percepción de siempre de 44.4% a 66.6%, hay mayor acierto en lo que se destacan además de identificarlos, manteniéndose en los indicadores pocas veces y nunca en porcentajes bajos, se presume que estas últimas percepciones requieren de mayor tratamiento personal y temporalmente largo.

Cuadro 17. **Tendencia de Interés profesional**

Tendencia de Interés profesional	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Metodológica	2	22.2	6	66.7
Investigación	2	22.2	1	11.1
Comunitaria	3	33.4	1	11.1
Laboral	2	22.2	1	11.1
Total	09	100	09	100

Figura 24. **Tendencia de Interés profesional**



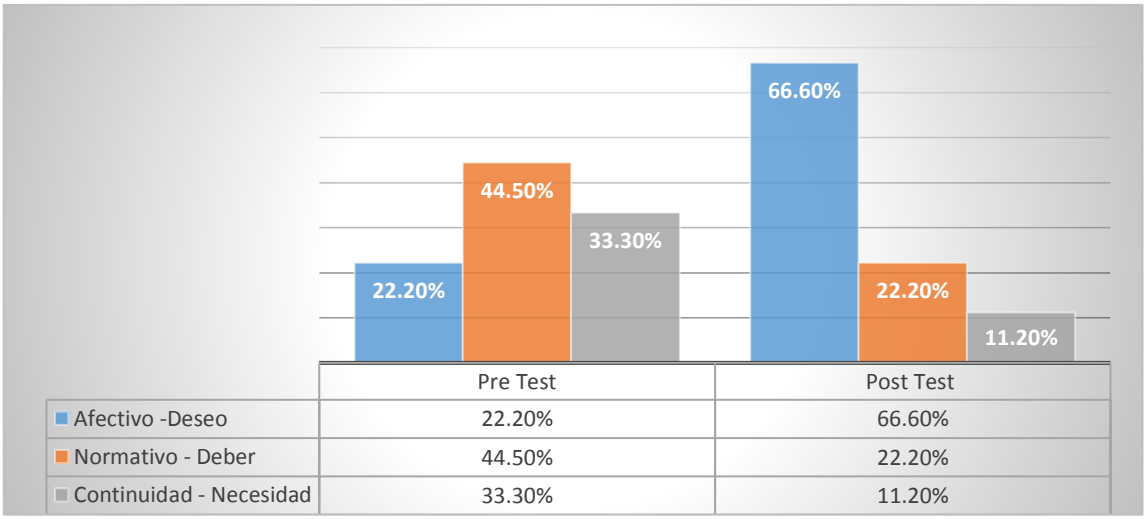
La competencia de Tendencia de Interés profesional se manifiesta y aclara en el indicador de interés el mismo que es importante ya que señala la tendencia que cabe destacar en los docentes solo así se puede dirigir el talento, se observa que en el GE pre test los intereses se acercan la función más comunitaria, quedando en porcentajes iguales los ítems de metodología, investigación y laboral. El cambio se ve repentinamente incrementado en el ítem de metodología en un 66.7% echo que demuestra el incremento de la formación metodológica en la planificación curricular por parte de los docentes, luego de aplicado

los estímulos y actividades que contiene el modelo de monitoreo y acompañamiento docente para mejorar la planificación curricular.

Cuadro 18. Dedicación y compromiso

Indicadores de Dedicación y Compromiso	Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%
Compromiso Afectivo (Deseo)	**2**	**22.2**	**6**	**66.6**
Compromiso Normativo (Deber)	**4**	**44.5**	**2**	**22.2**
Compromiso de Continuidad (Necesidad)	**3**	**33.3**	**1**	**11.2**
Total	**09**	**100**	**09**	**100**

Figura 25. Dedicación y compromiso



El cuadro N° 22 y grafico N° 15, La respuesta es muy clara cuando se refiere a la

Dedicación y compromiso factores importantes del talento, con indicadores que delimitaran las áreas relacionadas a la profesión de gestión de la enseñanza como Compromiso Afectivo (Deseo), Compromiso Normativo (Deber), Compromiso de Continuidad (Necesidad) referidas de forma directa a las relaciones interpersonales es decir el trabajo colaborativo.

Ene l Indicador; Compromiso Afectivo (Deseo) en el pre test, solo muestra un 22.2% sin embargo luego de aplicado los estímulos del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar la planificación curricular de los docentes observamos el incrementos en los indicadores de relaciones humanas suben a 66.6 % en el post test luego de la aplicación del modelo.

Destacamos que en los ítems de Compromiso Normativo (Deber), Compromiso de Continuidad (Necesidad) estas sufren un decrecimiento porcentual debido específicamente a que los dos ítems están relacionados al compromiso a la norma que exige tal o cual función o comportamiento llegándose a convertir coercitivo sin mucho compromiso personal íntimo, de igual forma el ítem Compromiso de Continuidad (Necesidad) del mismo modo sufre un decrecimiento porcentual debido a que es un factor que solo da pertenecía por necesidad de trabajo y no por vocación interna de docente, por lo que se aclara que el talento básico que cada docente debe de manejar y gozar como talento natural sin ataduras ni cohesiones además de amenazas o necesidad material, porque el enseñar requiere de la empatía fundamental para comprender a cada estudiante.

CONCLUSIONES

a. En el proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico se observa deficiencias en el fortalecimiento de las competencias de planificación curricular que se manifiesta en las sesiones de aprendizaje sin correspondencia con lo que se ejecuta, descontextualizadas, lo que dificulta lograr una planificación curricular que se ajuste a los objetivos de educación integral para los estudiantes.

b. El diseño y aplicación de un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato permite optimizar la planificación curricular de los docentes porque contiene actividades que destacan las habilidades innatas de cada docente.

c. El cuadro N° 12 identifica los resultados obtenido con la dimensión que está ligada a que el docente es el principal actor en la transformación que ha iniciado el proceso en el modelo educativo. El ítem a) Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes, es decir considera los estilos, este se ve reflejado en el post test con un incremento de 3 a 7 docentes que si lo hacen. Promueve el autodidactismo y la investigación, básicamente la autorregulación y auto aprendizaje del proceso educativo el mismo que se incrementa de 2 a 6 docentes, tema muy reforzado en el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, porque no solo monitorea si no acompaña al docente asesorándolo en esta característica autodidactica.

d. Los resultados del cuadro N° 13; identifican que un profesor motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz. Un profesor sin motivación convertirá su aula en un espacio poco feliz. La excusa típica de los docentes es el sueldo, los directivos, las mejores condiciones, se debe de convencer de que es una

profesión maravillosa y pocas profesiones tienen un impacto social, desde la perspectiva del talento este conlleva a realizar bien el trabajo cuando se valora el talento del cual está provisto cada uno de los docentes, en los Ítems: a) Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes se incrementa de 1 a 5 docentes, b) Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo, se ve el trabajo cooperativo el mismo que tiene resultado positivo de 1 en el pre test y 6 en el post test. c). Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza, de la misma forma se incrementa sustancialmente de 2 a 7 docentes más, d) Propicia la curiosidad y el deseo de aprender, fundamental para el aprendizaje y auto aprendizaje el aumento es significativo de 3 a 7 docentes.

e. El cuadro Nro. 19, muestra ***La orientación Disciplinar*** de los docentes respecto a lo Académico Científico, Deportivo técnico, Artístico creativo y Social espiritual, En el Pre test muestra un porcentaje, Académico Científico por debajo de la mitad, mientras las demás orientaciones siguen casi igual. Posteriormente a la aplicación del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño en la planificación curricular de los docentes, se ve el incremento en la percepción positiva hacia lo Académico Científico de 33.3% a 66.4%.

f. De acuerdo al cuadro N° 20 se Valida los resultados a la designación y percepción de Desempeño destacado en su medio social – laboral de decir de adentro para afuera donde catalogan como siempre en el pre test con porcentajes casi similares, luego del estímulo; modelo de monitoreo y

acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño en la planificación curricular de los docentes**,** las variaciones son claras el GE tiene un incremento positivo en la percepción de siempre de 44.4% a 66.6%, hay mayor acierto en lo que se destacan además de identificarlos, manteniéndose en los indicadores pocas veces y nunca en porcentajes bajos, se presume que estas últimas percepciones requieren de mayor tratamiento personal y temporalmente largo.

g. La competencia del talento se puede validar en el cuadro N° 22, La respuesta es muy clara cuando se refiere a la Dedicación y compromiso factores importantes del talento, con indicadores que delimitaran las áreas relacionadas a la profesión de gestión de la enseñanza En el Indicador; Compromiso Afectivo (Deseo) en el pre test, solo muestra un 22.2% sin embargo luego de aplicado los estímulos del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar la planificación curricular de los docentes observamos el incrementos en los indicadores de relaciones humanas suben a 66.6 % en el post test luego de la aplicación del modelo.

RECOMENDACIONES

1.- Para el desarrollo satisfactorio del modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular en los docentes se debe formar equipos de trabajo sin distinciones de habilidad o conocimiento, porque enriquece el aporte holístico.

2.- El modelo de monitoreo y acompañamiento propuesto tiene etapas de investigación y plasmación práctica volviéndose terapéutica, recomendada para docentes hiperactivos, sarcásticos y con ideas divergentes, mejorando la camaradería.

3.- Se recomienda articular el modelo de monitoreo y acompañamiento con demostraciones prácticas, para cambiar el ambiente a uno de descubrimiento de formas y estilos, esto puede encender el amor por el trabajo de enseñar.

4.- La ubicación social por niveles de capacidad académica de cada docente, se verá modificada, porque aparecerán los que mejor comunican, y quienes no necesariamente serán los que tienen rendimientos sobresalientes. Se recomienda no crear brechas sino reflexionar sobre las diversas formas de comunicarnos.

5.- El modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular en los docentes en su carácter de evaluación debe

considerar el talento individual de una determinada área calificando la capacidad expresiva de este talento.

6.- El modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular en los docentes propuesto creara docentes autos dirigidos que pueden llegar a discrepar con la instrucción que los convierte en un depósito de datos dirigida el próximo monitoreo.

BIBLIOGRAFÍA

Briggs, P. (2000) La supervisión, Editorial Mc. Graw Hill – México.

Calero, C. (2011) El trabajo del director para el mejoramiento de la educación, Universidad de Madrid – España, p.215

CNE Educativo Nacional (2017), Presenta balance del Proyecto. Análisis comprende periodo de enero 2016 a junio 2017.

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital.

Coleman, 1988; Jiménez, 2002; Brunner y Elacqua, 2003; Morgan & Mc Kerrow, 2007

Chacón, R. (2009), en su tesis titulada La supervisión y desempeño docente en las escuelas de Monterrey, para optar el grado de Doctor, México

Chiavenato Idalberto. (1999) "ADMINISTRACIÓN DE RECUSOS HUMANOS". QUINTA EDICIÓN — Editorial Mc Graw Hill. PARTE 1

Delval, J. (1997). ¿Cómo se construye el conocimiento? Kikiriki, 42-43, 44-50. Recuperado de http://antoniopantoja.wanadooadsl.net/recursos/varios/cons_cono.pdf

Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. INNOVAR, 20(37), 207- 209. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/818/81818989016.pdf

El Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana, (2016), (FONDEP)

García, Jose S. (1997). La dirección por valores. España: Editorial Mc Graw Hill.

Grupo Impulsor para la Educación en Áreas Rurales, (2015) (GIEAR)

Glantz Margo (***2000)*** en: Revista Iberoamericana 192, , pp. 661-676. (et al.) Humanismo y cultura judía. México.

Gillezeau, P. (2001). Los valores, la comunicación y el liderazgo. Fundamentos de la cultura en la evolución de las organizaciones inteligentes (Trabajo de Ascenso Titular). Maracaibo, Venezuela.

Haddad, S. (2009) El monitoreo directivo y la calidad educativa, Universidad de Caracas – Venezuela.

Harf y Delia (2009) Estrategias para la acción directiva. Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico, Novedades Educativas. Bs. Aires. 2007.

Hernández Chirino, Mario; ***Santos*** Fajardo, César Manuel; ***Fabila*** Echauri, Angélica M. La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. Universidad de Guadalajara.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.

Matheus, Carlos, Pérez José (2015) Gestión del talento Humano.

Lazo, J. (1996). La universidad al servicio de la sociedad. Sucr: Universidad Andina

Paula ***Maguiña*** Ugarte. (2009) acompañamiento pedagógico. Coordinadora del Equipo de Acompañamiento Pedagógico... Jessica Mercedes Toribio Roca. Revisión pedagógica.

Mc Graw Hill, Gestión del capital humano. (Séptima Ed.).México:.

Mallet, L. (1995). Organización formativa, coordinación y motivación. Revista Europea de Formación Profesional

Ministerio de Educación, UNESCO, (2017). Dentro de las actuales visiones - Dirección de Tutoría y Orientación Educativa (***Ministerio de Educación***, ***2009***-01)

Morín, E. (1994). Introducción al pensamiento complejo. (Traducido del francés por Marcelo Pakman). Barcelona: Gedisa.

María *Moliner* (2012), Barcelona, *Otra visión de la supervisión***,** Dworkin, Steven N. "María

Pañi Lecaros *Oscar* (PUCP). Características psicosociales, integración institucional y cambios asociados al tiempo en estudiantes

P. *Rosas* (*2006*), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Pimienta Prieto Julio (2016) -Estrategias de enseñanza-aprendizaje.pdf. (1777k). Jorge Israel Caballero Mora.

Piaget, J. (1978). La Equilibración de las estructuras cognitivas. Problema central del desarrollo. Madrid: Siglo XXI.

García *Rodríguez*, (***1988***). F. D.; POSADA, J.M. y. PRADO, J.L. Servicio de Orientación Escolar y Vocacional. Oviedo.

Senge, P. (1996). La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización Inteligente. España: Ediciones Granica.

Sovero, F. (2012) Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico, Ed. San marcos, lima – Perú.

Sovero, F. (2012), La supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento, para optar el grado de Doctor, Universidad de Madrid – España

Sovero Hinostroza, F (*2012*: 217), es el acto de ofrecer asesoría continua.

Tandazo, L. (2011) La evaluación en la enseñanza- aprendizaje, Universidad de Monterrey – México.

TEC de Monterrey (2014), diie@servicios.itesm.mx Dirección de Investigación e Innovación Educativa.

Vargas, C. (2011), en su tesis titulada La supervisión educativa orientada al control de calidad, para optar el grado de Magister, Universidad Católica del Perú, Lima – Perú

Valle, C. y Rivera, V. (2010), El monitoreo en las instituciones públicas, Universidad de La Paz – Bolivia, p.68

Vela grande Luis *Sagi* (*2004)* gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización editorial: esic editorial, Madrid.

Vroom, V. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.

Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano. (Séptima Ed.).México: Mc Graw Hill.

Zarate, E. (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de primaria del distrito de independencia, para optar el grado de Magister, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

ANEXOS

FICHA DE OBSERVACION DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

Desempeño Docente	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO				EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES			
Fases de la Observación	Pre Test		Post Test		Pre test		Post Test		Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
Nivel Alcanzado																				

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE TALENTO

Nombre_____Especialidad_____
_____

A continuación encuentras una serie de descripciones relacionadas con tus experiencias, habilidades e intereses. Con excepción de la pregunta 12 que es abierta, debes seleccionar la opción que más corresponda con lo que hayas hecho en situaciones similares, y si no te ha sucedido, debes suponer lo que ocurriría. Selecciona una sola alternativa para cada numeral y encerrándola con un circulo.

1. Si necesitas realizar una consulta sobre las enfermedades mentales, y te dan a escoger entre los siguientes temas a investigar, te inclinas por

a. las consecuencias de dichas enfermedades sobre el bienestar de las personas

b. cómo utilizar la tecnología y los avances científicos para controlarlas o curarlas

c. el origen de las mismas, sus tipos, signos y síntomas

d. la relación entre enfermedad mental y creatividad artística

2. Si tienes que dedicarte por seis meses a estudiar un tema relacionado con los vehículos de uso particular (carros, motos, yates) para profundizar, eliges

a. el funcionamiento mecánico y eléctrico o electrónico de sus partes

b. los principios físicos que explican su funcionamiento

c. las preferencias y los diferentes estilos de las personas que los usan

d. los detalles involucrados en su diseño y su propósito

3. Si estuvieras en una fiesta, entre las siguientes actividades la que más disfrutarías hacer es

a. conocer gente o hablar y compartir con amigos y conocidos

b. conectar o manejar los equipos de audio y sonido

c. escuchar música, bailar o cantar

d. sentarte a observar o analizar lo que pasa en la fiesta

4. Si te regalan un libro, preferirías que fuera sobre (señala la opción del grupo donde se encuentra el tema por el cual te inclinas)

a. deporte y actividad física / tecnología o mecánica

b. literatura (narrativa, dramática, poética) / música, pintura u otro arte

c. investigación y ciencia / actividades para desarrollar la agilidad mental

d. comportamiento humano / motivación y desarrollo personal

5. Tienes opción de escoger tu regalo de cumpleaños. ¿Dentro de cuál de los siguientes grupos se encuentra el que más te gusta?

a. Una consola de video juegos / Algún elemento para practicar deporte / Un rompecabezas o juego de construcción

b. Una fiesta / Un viaje con tus amigos / Un fin de semana en casa de tu mejor amiga(o)

c. Un juego de agilidad mental / Un libro / Un telescopio o microscopio

d. Un instrumento musical / Un set de elementos para pintar / Una inscripción a un curso de formación artística

6. Señala entre los siguientes grupos de ocupaciones, el que más te interesa para estudiar en un futuro (no es preciso que en alguno aparezca exactamente la carrera que deseas cursar)

a. Psicología, Medicina o Educación

b. Cocina, Deportes o Diseño Industrial

c. Pintura, Literatura o Actuación

d. Física, Matemáticas o Filosofía

El siguiente grupo de preguntas, debes contestarlo de acuerdo con lo que haces en tu tiempo libre activo, es decir, el diferente de dormir y descansar.

7. La actividad a la que mayor tiempo le has dedicado hasta ahora en tu vida se relaciona con

a. personas (comunicación, relaciones humanas)

b. ideas (conceptos, habilidades intelectuales)

c. objetos (máquinas, instrumentos, herramientas)

d. artes (expresiones visuales, plásticas e escénicas)

8. En tu vida, el campo al que te has dedicado de manera más intensa es el

a. académico - científico

b. deportivo - técnico

c. artístico - creativo

d. social – espiritual

9. En un futuro, preferirías trabajar primordialmente con

a. seres humanos

b. máquinas y equipos

c. arte y cultura

d. datos informacionales

10. Señala entre las siguientes actividades, aquella a la que mayor tiempo dedicarías, si tuvieras que inclinarte por alguna

a. Enseñar algo a un grupo de personas

b. Manejar un vehículo o máquina

c. Componer obras de arte

d. Leer o escribir sobre temas científicos

11. Dedicas la mayor parte de tu tiempo libre a

a. compartir actividades con personas

b. pensar, discutir o indagar sobre algún tema que te interese

c. realizar actividad física o practicar deporte

d. disfrutar del aire libre y buscar algo de inspiración

Para continuar contestando las siguientes preguntas, debes centrarte en tu mayor habilidad, y en aquella actividad específica que practicas o has practicado hasta lograr destacarte. Si no encuentras alguna actividad o habilidad de este tipo, has culminado la encuesta, en caso contrario, continúa.

12. La actividad en la que más destacas o tienes habilidades especiales es (contesta en la hoja de respuestas, siendo lo más claro y concreto posible, y escribiendo solo una).

_____

13. La actividad o habilidad en la que más te has dedicado hasta sobresalir se relaciona con

a. personas (comunicación, relaciones humanas)

b. ideas (conceptos, habilidades intelectuales)

c. objetos (máquinas, instrumentos, herramientas)

d. artes (expresiones visuales, plásticas e escénicas)

14. Lo que tus amigos y conocidos más destacan de ti son tus habilidades

a. Intelectuales o de pensamiento

b. artísticas o creativas

c. físicas o manuales (manipulativas)

d. sociales o interpersonales

15. La actividad donde te sientes más hábil frente a otras personas se relaciona con

a. el manejo de tu cuerpo o la interacción con objetos naturales o artificiales

b. la forma como te relacionas y actúas con personas o grupos de personas

c. la comprensión de ideas complejas o la explicación de por qué suceden las cosas

d. la creación o expresión de ideas, sentimientos o de tu visión del mundo a través del arte

16. Tus logros importantes (campeonatos, premios, menciones, distinciones, homenajes), se relacionan con el campo

a. académico - científico

b. deportivo - técnico

c. artístico - creativo

d. social – espiritual

17. Comúnmente, las personas te consultan para

a. Contarte sus asuntos personales o solicitarte ayuda o consejo sobre éstos

b. aclarar dudas académicas o pedirte ayuda con sus tareas

c. solicitar tu participación en actividades deportivas o que les apoyes con alguna actividad manual

d. solicitarte ideas creativas, o que les des tu concepto sobre la belleza o buen gusto de algo

18. ¿En cuál de los siguientes grupos de asignaturas o actividades te fue mejor en el colegio?

a. Matemáticas, Lenguas, Física, Filosofía, Lectoescritura

b. Educación Física, Deportes, Áreas técnicas

c. Música, Dibujo, Pintura, Teatro, Literatura

d. Ética, Religión, Ciencias ambientales, Liderazgo de equipos

19. Consideras que tendrías un mejor desempeño en un grupo de

a. voluntariado (para ayudar a otros)

b. deportes

c. ciencia o investigación

d. artes (musical, de teatro, de danza)

20. Cuando compites contra otros en la actividad en la que eres más hábil, recibes distinciones o premios

(a) siempre;

(b) la mayoría de las veces;

(c) pocas veces;

(d) nunca

21. Personas expertas (con experiencia y/o conocimiento) en el campo relacionado con tu mayor habilidad, reconocen tu excelente desempeño

(a) siempre;

(b) la mayoría de las veces;

(c) pocas veces;

(d) nunca

22. Cuando se te presenta alguna dificultad relacionada con la práctica de tu actividad favorita, persistes hasta superarla

(a) siempre;

(b) la mayoría de las veces;

(c) pocas veces;

(d) nunca

23. El tiempo que ha transcurrido desde que empezaste a practicar en el campo de actividad donde más sobresales es

(a) más de 3 años;

(b) más de 2 años, pero menos de 3;

(c) más de 1 año, pero menos de 2;

(d) menos de 1 año

24. El tiempo semanal que dedicas a estudiar o realizar la actividad o habilidad en la que más te destacas es

(a) más de 12 horas;

(b) más de 8 horas, pero menos de 12;

(c) más de 4 horas, pero menos de 8;

(d) menos de 4 horas

25. Tu forma de practicar tu habilidad especial o la actividad en la que te destacas, es

(a) muy intensa;

(b) intensa;

(c) poco intensa;

(d) nada intensa

26. El nivel de satisfacción que te produce la actividad o habilidad en que más te distingues es

(a) muy alto

(b) alto;

(c) bajo;

(d) muy bajo

CUESTIONARIO

Dominio de la disciplina

 Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.

 Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.

 Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.

 Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.

 Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.

Planificación del curso

 Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.

 Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.

 El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.

Ambientes de aprendizaje

 Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).

 Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).

 Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.

 Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.

 Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.

Estrategias, métodos y técnicas

 Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.

 Promueve el autodidactismo y la investigación

 Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.

 Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.

 Se involucra en las actividades propuestas al grupo.

 Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.

 Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.

Motivación

 Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.

 Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.

 Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.

 Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.

 Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.

 Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.

 Hace interesante la asignatura.

[redacted]

Evaluación

 Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.

 Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.

 Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.

 Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.

 Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.

 Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.

 Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.

 Otorga calificaciones imparciales.

Comunicación

 Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.

 Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.

 Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.

Gestión del curso

 Asiste a clases regular y puntualmente.

 Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.

 Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.

 Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.

Tecnología de la información y de la comunicación

 Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.

 Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.

 Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.

Satisfacción general

 En general, pienso que es un buen docente.

 Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.

 Yo recomendaría a este docente

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2018

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLET O DEL ESPECIALISTA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al Docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.

Descripción del desempeño:
Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:
Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden				

	EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) …… ……

	DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
	Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
	Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	**II**	**III**	**IV**
	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas–tipo o aplicación de algoritmos), técnicas oprocedimientos rutinarios, o que copieninformacióndel libro de texto, la pizarra uotros recursos presentes en el aula.				
	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

.....

	DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
	Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
	Aspectos a observar: • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	**II**	**III**	**IV**
	El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda **retroalimentación elemental** (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda **retroalimentación descriptiva** (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, **retroalimentación por descubrimiento o reflexión** (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

	DESEMPEÑO 4:PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
	Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
	Aspectos a observar: • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	**II**	**III**	**IV**
	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente *no interviene* o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				

	Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada	*Si:*_____	*No:*_____

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

	DESEMPEÑO 5:REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
	Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
	Aspectos a observar: • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	**II**	**III**	**IV**
	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza *predominantemente* mecanismos *negativos* y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no *intenta* siquiera *redirigir* el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un *mecanismo de maltrato* con uno o más estudiantes.				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
	Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	*Si:*_____		*No:*_____	

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

PUNTAJE TOTAL	

(6-9)	(9 - 15)	(16 - 20)	(21-24)
INSATISFACTORIO	**EN PROCESO**	**SATISFACTORIO**	**DESTACADO**

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRICULO					
Marque con una (X) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación, siguiendo lo establecido.					
	CRITERIOS	**No se cumple**	**Se cumple parcialmente**	**Cumplido**	**Evidencias que sustentan su respuesta**
	El/la docente tiene su programación anual.				
	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				
	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:
……
……
……

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:
……
……
……
……

…….. ……..

Nombre y firma del especialista Docente Monitoreado

"Año de la Universalización de la Salud"

Cusco Febrero del 2020.

Dr. Manuel Chavez Meza

Presente.

Por la presente, reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; luego para manifestarle, que estoy desarrollando una tesis doctoral intitulada: MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACION CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, solicito su colaboración en emitir su juicio de experto para la validación de la matriz de la investigación, Operacionalización de las variables, instrumentos y el modelo teórico y concreción de la propuesta.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto me suscribo de usted.

Atentamente:

Lic. Patricia Lecaros Manottupa

Adjunto:

*Matriz de la investigación.

*Operacionalización de las variables.

*Instrumentos de Investigación.

*Modelo de la propuesta.

* Ficha de juicio de Experto.

RECIBIDO: 26-02-20

Dr. Manuel Chávez Meza

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chávez M.

FICHA DE RESULTADOS PARA EL EXPERTO (A)

Se le agradece anticipadamente toda observación, sugerencia y aporte en cualquiera de los acápites propuestos, las sugerencias refiéralas a continuación:

Es una propuesta interesante que sugiero llevarla a la practica Estoy de Acuerdo con el Aporte.

Validado por el PhD. Manuel Chávez Meza

Especialidad: Investigación y Docencia

Responsabilidad Académica: Docente en la Sede de la UNRG. y Ministerio de Educación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 10 años

Tiempo de Experiencia en Investigación Científica: 10 años

Fecha Cusco 06 de Marzo 2020

PhD. (a). Firma

Ministerio de Educación REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chávez Meza

FICHA DE VALIDACION PARA EL EXPERTO PARA INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CATEGORÍA	ESCALA	INDICADOR	CALIFICACIÓN
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	*Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. *Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. *Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. *Los ítems no son suficientes	B ✓ B ✓ C ✓ c ✓
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	*El ítem no es claro *El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. *Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem *El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	c ✓ b ✓ c ✓ A ✓
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.	c ✓ b ✓ b ✓ A ✓

DOCTOR PhD. Ce. EDUCACIÓN
Manuel Chavez Mez

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	c ✓ c ✓ b ✓ b ✓

FICHA DE RESULTADOS PARA EL EXPERTO PARA INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Se le agradece anticipadamente toda observación, sugerencia y aporte en cualquiera de los acápites propuestos, las sugerencias refiéralas a continuación:

Los instrumentos muestran relevancia y coherencia, en el Cuestionario mientras que el instrumento de Desempeño es un instrumento Validado por el Ministerio de Educación.

Fecha Cusco 06/03/20

PhD. (a). Firma

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chávez Mer

FICHA DE VALIDACION PARA EL EXPERTO(A)

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
T.A. (4)	A (3)	D (2)	T.D. (1)

Aspectos para ser evaluados	T.A.	A.	D.	TD.
I. REDACCION CIENTIFICA:				
1.2. La redacción empleada es clara, precisa y debidamente organizada	✓			
1.3. Los términos utilizados son propios de la investigación científica.		✓		
II. LOGICA DE LA INVESTIGACION:				
2.1. Problema de Estudio.	✓			
2.1.1 Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada.	✓			
2.1.2. Se ha definido según evidencias tangibles.	✓			
2.2. Objetivos de la Investigación.				
2.2.1. Expresan con claridad la intencionalidad de la Investigación.		✓		
2.2.2. Guardan coherencia con el titulo, problema, objeto de estudio, hipótesis, Campo de acción, supuestos teóricos, metodologías e instrumentos de Investigación.	✓			
2.3. Hipótesis.				
2.3.1. Responde en términos claros y precisos a la solución del problema.		✓		
2.3.2. Expresa las relaciones existentes entre las dos variables.		✓		
2.3.3. Esta sustentada en teorías científicas.		✓		
2.4. Operacionalización de las Variables.				
2.4.1. Las variables que contiene la hipótesis tienen coherencia con los objetivos y el problema.	✓			
2.4.2. Las variables están operacionalizadas correctamente: Dimensiones, Indicadores, Sub indicadores, Índice y Técnica.		✓		
2.4.3. Los Ítems de los instrumentos representan adecuadamente la variable Que se quiere medir.	✓			
2.4.4. El número de ítems es suficiente.		✓		
III. FUNDAMENTACION TEORICA DEL MODELO DE LA PROPUESTA				
3.1. Proporciona antecedentes relevantes a la investigación y esta referida al modelo de la propuesta.	✓			
3.2. Proporciona solidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación.	✓			
IV. MODELO TEORICO Y CONCRECION DE LA PROPUESTA.				
4.1. La redacción empleada es clara, precisa y debidamente organizada.		✓		
4.2. La construcción del modelo amerita su validez científica.		✓		
4.3. El modelo teórico que se propone en la investigación, reúne las condiciones necesarias para concretar la propuesta.		✓		
4.4. El modelo de la propuesta es coherente, pertinente y trascendente.		✓		
4.5. La concreción de la propuesta, valída la hipótesis planteada.		✓		
4.6. La concreción de la propuesta, cumple con el objetivo planteado.	✓			
4.7. La propuesta es factible de aplicarse a otras instituciones u organizaciones.		✓		

Ministerio de Educación
REPUBLICA DEL PERU

DOCTOR PhD. CC. EDUCACIÓN
Manuel Chávez Mezo

CUESTIONARIO

Dominio de la disciplina

□ Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.

□ Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.

□ Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.

□ Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.

□ Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.

Planificación del curso

□ Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.

□ Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el Aprendizaje deseado.

□ El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.

Ambientes de aprendizaje

□ Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, Empresa, comunidad, etc.).

□ Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).

□ Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.

□ Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, Regional, nacional e internacional.

□ Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.

Estrategias, métodos y técnicas

□ Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los Estudiantes.

□ Promueve el autodidactismo y la investigación

□ Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros Con una actitud positiva.

□ Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.

□ Se involucra en las actividades propuestas al grupo.

□ Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.

□ Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.

Motivación

□ Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.

□ Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.

□ Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.

Ministerio de Educación
REPUBLICA DEL PERU

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chávez Mez

□ Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.

□ Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.

□ Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.

□ Hace interesante la asignatura.

Evaluación

□ Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.

□ Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.

□ Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.

□ Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.

□ Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.

□ Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.

□ Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.

□ Otorga calificaciones imparciales.

Comunicación

□ Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.

□ Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.

□ Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.

Gestión del curso

□ Asiste a clases regular y puntualmente.

□ Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.

□ Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.

□ Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.

Tecnología de la información y de la comunicación

□ Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.

□ Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.

□ Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.

Satisfacción general

□ En general, pienso que es un buen docente.

□ Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.

□ Yo recomendaría a este docente

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chávez Meza

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2018			
NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLET O DEL ESPECIALISTA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al Docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA					
	DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.				
	Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
	Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden				
	EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chavez M.

	DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
	Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
	Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	II	III	IV
	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas–tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chavez Mez

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2018			
NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLET O DEL ESPECIALISTA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al Docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA					
	DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.				
	Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
	Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden				
	EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

.....
DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chavez M...

	Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada	Si:____	No:____

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

	DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
	Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
	Aspectos a observar: • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				
	DESCRIPCION DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	**NIVELES**			
		I	II	III	IV
	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no *intenta* siquiera *redirigir* el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo *de maltrato* con uno o más estudiantes.				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
	Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si:____		No:____	

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

PUNTAJE TOTAL	

(6-9)	(9 - 15)	(16 - 20)	(21-24)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chavez Meza

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRICULO					
Marque con una (X) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación, siguiendo lo establecido.					
	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan su respuesta
	El/la docente tiene su programación anual.				
	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje revisadas por el director o coordinador de área.				
	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				
	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:
COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

164

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Manuel Chavez Meza

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

"MODELO SISTEMICO TERAPEUTICO CENTRADO EN LA EDUCACION ARTISTICA, PARA DISMINUIR LA VIOLENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E.Mx REVOLUCIONARIA SANTA ROSA".

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Se observa en el proceso de acompañamiento pedagógico interno de la I. E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador - Calca, departamento del cusco, deficiencias en el Fortalecimiento de competencias de planificación curricular, manifestadas en ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente, lo que trae como consecuencia sesiones de aprendizaje sin correspondencia con lo que se ejecuta y descontextualizadas, dificultando lograr una planificación curricular que se ajuste a los objetivos de la educación integral del estudiante	**Objetivo General** Diseñar, fundamentar y aplicar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para superar deficiencias el fortalecimiento de competencias en la planificación curricular, manifestadas ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente de la I. E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador-calca, departamento del cusco de tal modo que se mejore seguimiento y asesoría permanente, lo que traerá como consecuencia sesiones de aprendizaje con correspondencia practica contextualizadas permitiendo una planificación curricular acorde a la educación integral del estudiante. **Objetivos Específicos:**	**Hipótesis general** si se diseña fundamenta y aplica un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato se podría superar deficiencias el fortalecimiento de competencias en la planificación curricular, manifestadas ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente de LA I. E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador-calca, departamento del cusco de tal modo que se mejore seguimiento y asesoría permanente, lo que traerá como consecuencia sesiones de aprendizaje con correspondencia práctica, contextualizadas permitiendo una	X. Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico basado en la teoría de gestión Del talento humano de Idalberto Chiavenato	X1. Monitoreo de información X2. Nivel de desempeño esperado X3. Toma de acciones correctivas. X4. Implementación de acciones de retroalimentación	**Tipo de investigación** Cuasi experimental Propositivo **Diseño de investigación** GE. O_____Modelo_____X GC O_____ X **Población** docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador, provincia calca – cusco **Instrumentos** a. Test.

DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN
Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

	a. Identificar las deficiencias en la planificación curricular que se identifican en monitoreo y acompañamiento pedagógico, la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador, provincia Calca – Cusco. b. diseñar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, mediada en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador, provincia calca – cusco 2019 c. fundamentar un modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, mediada en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular destacando las dimensiones profesionales compartidas como son; reflexiva, ética, relacional y colegiada la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador, provincia Calca – Cusco. d. Aplicar estrategias de acompañamiento que incidan en ofrecer canales de comunicación para realizar eficazmente el	planificación curricular acorde a la educación integral del estudiante	Y. Optimización de la planificación curricular	Y1. Dimensión Político Y2. Dimensión Institucional Y3. Dimensión de Aula	b. Guía de Observación Virtual c. Lista de Observación. d. Cuestionario **Tratamiento estadístico** Procesamiento de datos Análisis e interpretación de datos mediante el estadígrafo y Cuadros estadísticos.

	seguimiento, control y asesoramiento así para optimizar la planificación curricular. e. Validar y contrastar el modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, para optimizar la planificación curricular de los docentes de la I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de san salvador, provincia calca – cusco 2019				

Operacionalización de Variables: MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACION CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019

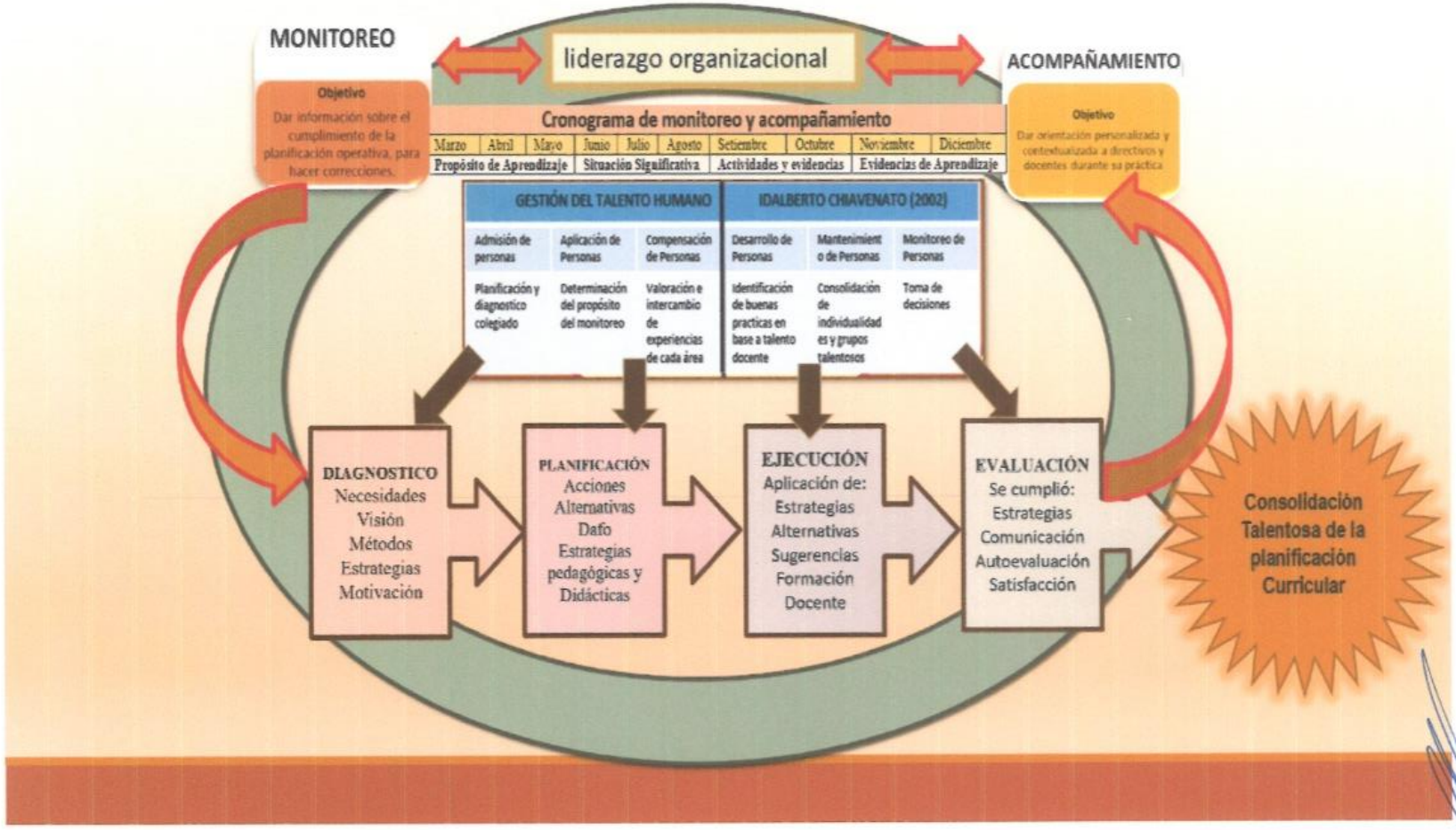
PROBLEMA	VARIABLES	SUB VARIABLES O DIMENSIONES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	CATEGORÍA DE ANÁLISIS
PROBLEMA GENERAL. Se observa en el proceso de acompañamiento pedagógico interno de la I. E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, distrito de San Salvador - Calca, departamento del cusco, deficiencias en el Fortalecimiento de competencias de planificación curricular, manifestadas en ausencia de un programa de seguimiento y asesoría permanente, lo que trae como consecuencia sesiones de aprendizaje sin correspondencia con lo que se ejecuta y descontextualizadas, dificultando lograr una planificación curricular que se ajuste a los objetivos de la educación integral del estudiante	X. Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico basado en la teoría de gestión Del talento humano de Idalberto Chiavenato	X1. Monitoreo de información X2. Nivel de desempeño esperado X3. Toma de acciones correctivas. X4. Implementación de acciones de retroalimentación	a. Test. b. Guía de Observación en plataforma virtual c. Cuestionario	X.1.1 Proporciona datos: IE, Docente y Observador. X.1.2 Verifica avance curricular. X.1.3 Información sobre el uso del tiempo X.2.1Planifica Programación anual, unidades y sesión. X.2.2 Aplica procedimientos y estrategias. X.2.3 logra el aprendizaje significativo X.2.4 Tabula el porcentaje obtenido en la observación. X.3.1 Decide estrategia de intervención. X.3.2 Plantea observaciones para mejorar el desempeño. X.4.1 Aplica estrategias de superación profesional. X.4.2 Relaciona lo observado con los resultados después de la intervención.

Ministerio de Educación REPÚBLICA DEL PERÚ
DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN

	Y. Optimización de la planificación curricular	Y1. Dimensión Político Y2. Dimensión Institucional Y3. Dimensión de Aula	a. Ficha de observación. b. Guía de Observación en plataforma virtual c. Cuestionario.	Y.1.1 Involucra Garantiza los lineamentos del DCN Y.1.2 Promueve la política educativa. Y.2.1 Elaboran participativamente el PEI Y.2.2 Articula la intención educativa nacional con el contexto Y.3.1 enfoca el área según las rutas de aprendizaje. Y.3.2 Docente responsable en la planificación curricular, Unidad Didáctica y Unidad de Aprendizaje

Ministerio de Educación
DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN

ESQUEMA DEL MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR DE LOS DOCENTES



DOCTOR PhD. Cc. EDUCACIÓN

"Año de la Universalización de la Salud"

Cusco, Febrero del 2020

Mg. Carlos Honorio Bravo Cusihuallpa

Presente.

Por la presente, reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; luego para manifestarle, que estoy desarrollando una tesis magistral intitulada: MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019, por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, solicito su colaboración en emitir su juicio de experto para la validación de la matriz de la investigación, Operacionalización de las variables, instrumentos y el modelo teórico y concreción de la propuesta.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto me suscribo de usted.

Atentamente:

Lic. Patricia Lecaros Manottupa

Adjunto:

*Matriz de la investigación.

*Operacionalización de las variables.

*Instrumentos de Investigación.

*Modelo de la propuesta.

*Ficha de juicio de Experto.

Recibido: 28-02-2020.

Mg. Carlos H. Bravo Cusihuallpa.

FICHA DE RESULTADOS PARA EL EXPERTO (A)

Se le agradece anticipadamente toda observación, sugerencia y aporte en cualquiera de los acápites propuestos, las sugerencias refiéralas a continuación:

Considero que los instrumentos consignados si permiten recoger la información requerida. Continue con el proceso.

Validado por el PhD.

Carlos Honorio Bravo Cusihuallpa.

Especialidad:

Investigación y docencia.

Responsabilidad Académica:

Docente en la formación inicial de docentes y formación continua en el IESPP Túpac Amaru de Tinta.

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:

El tiempo de servicio en educación superior es de 30 años.

Tiempo de Experiencia en Investigación Científica:

Como investigador (Docente) 28 años.

Fecha

Firma

DNI 25300222.

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL EXPERTO (A)

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
T.A. (4)	A (3)	D (2)	T.D. (1)

Aspectos para ser evaluados	T.A.	A.	D.	TD.
I. REDACCIÓN CIENTÍFICA:				
1.2. La redacción empleada es clara, precisa, y debidamente organizada	X			
1.3. Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	X			
II. LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN:				
2.1. Problema de Estudio.				
2.1.1. Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada.		X		
2.1.2. Se ha definido según evidencias tangibles.	X			
2.2. Objetivos de la Investigación.				
2.2.1. Expresan con claridad la intencionalidad de la Investigación.	X			
2.2.2. Guardan coherencia con el título, problema, objeto de estudio, hipótesis, campo de acción, supuestos teóricos, metodologías e instrumentos de Investigación.	X			
2.3. Hipótesis.				
2.3.1. Responde en términos claros y precisos a la solución del problema.		X		
2.3.2. Expresa las relaciones existentes entre las dos variables.		X		
2.3.3. Está sustentada en teorías científicas.	X			
2.4. Operacionalización de las Variables.				
2.4.1. Las variables que contiene la hipótesis tienen coherencia con los objetivos y el problema.	X			
2.4.2. Las variables están operacionalizadas correctamente: Dimensiones, Indicadores, Sub indicadores, Índice y Técnica.		X		
2.4.3. Los Ítems de los instrumentos representan adecuadamente la variable que se quiere medir.		X		
2.4.4. El número de ítems es suficiente.				
III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL MODELO DE LA PROPUESTA				
3.1. Proporciona antecedentes relevantes a la investigación y está referida al modelo de la propuesta.	X			
3.2. Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación.	X			
IV. MODELO TEÓRICO Y CONCRECIÓN DE LA PROPUESTA				
4.1. La redacción empleada es clara, precisa y debidamente organizada.	X			
4.2. La construcción del modelo amerita su validez científica.		X		
4.3. El modelo teórico que se propone en la investigación, reúne las condiciones necesarias para concretar la propuesta.		X		
4.4. El modelo de la propuesta es coherente, pertinente y trascedente.		X		
4.5. La concreción de la propuesta, valida la hipótesis planteada.		X		
4.6. La concreción de la propuesta, cumple con el objetivo planteado.	X			
4.7. La propuesta es factible de aplicarse a otras instituciones u organizaciones.	X			

Mg. Carlos H. Blanco Cusihualpa
DNI 25300222

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL EXPERTO PARA INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CATEGORÍA	ESCALA	INDICADOR	CALIFICACIÓN
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	*Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. *Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. *Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. *Los ítems no son suficientes.	b b b c
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	*El ítem no es claro. *El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. *Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. *El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	b b c b
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	a. Alto nivel b. Moderado nivel c. Bajo nivel d. No cumple con el criterio	*El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. *El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. *El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. *El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.	a a b a.

Narrar
Describir
Hablar
Escuchar

Comentar
Narrar
Describir
Hablar
Escuchar

Narrar
Describir

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Patricia Lecaros Manottupa
Título del ejercicio:	Comunidad
Título de la entrega:	MODELO DE MONITOREO Y ACOM.
Nombre del archivo:	TESIS_PATRICIA_LECAROS_MAN...
Tamaño del archivo:	6.44M
Total páginas:	164
Total de palabras:	33,843
Total de caracteres:	187,704
Fecha de entrega:	17-feb-2020 07:49a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1258880160

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

"MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO, PARA OPTIMIZAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR DE LOS DOCENTES DE LA I.E. CORAZÓN DE JESÚS DE TIRACANCHI, DISTRITO DE SAN SALVADOR, PROVINCIA CALCA – CUSCO 2019"

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

AUTORA:

LECAROS MANOTTUPA, PATRICIA

ASESOR:

Dr. CASTRO KIKUCHI, JORGE ISAAC

Lambayeque - Perú

2020

Derechos de autor 2020 Turnitin. Todos los derechos reservados.

MODELO DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO, BASADO EN LA TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE IDALBERTO CHIAVENATO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	0%	0%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	core.ac.uk Fuente de Internet	3%
3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
4	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
5	www.contratohumano.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
8	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	1%

9	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
10	ciclodeconocimiento.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
11	www.minedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 200 words
Excluir bibliografía	Activo		