



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una  
institución pública, región Ayacucho, 2022**

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

**AUTORA:**

Toledo Quispe, Nistoria ([orcid.org/0000-0002-2277-6980](https://orcid.org/0000-0002-2277-6980))

**ASESOR:**

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto ([orcid.org/0000-0002-3233-3921](https://orcid.org/0000-0002-3233-3921))

**CO-ASESOR:**

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco ([orcid.org/0000-0002-7543-2495](https://orcid.org/0000-0002-7543-2495))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis dedico con todo mi corazón a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente.

También la dedico a mi hija quien ha sido mi mayor motivo para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

## **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios, por la salud, sabiduría y motivación para alcanzar uno de mis objetivos profesionales. Y a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad que tanto anhelaba.

Gracias al Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto que hizo parte de este proceso integral de formación. No ha sido sencillo el camino, pero gracias a sus aportes, bondad y apoyo, he logrado concluir esta tesis que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones.

Este es un momento muy especial que espero, perdurará en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a mi proyecto de tesis: a ellos les agradezco con todo mi ser.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población y muestra	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	61

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población de estudio</i>	23
Tabla 2 <i>Validación de instrumentos</i>	25
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos</i>	25
Tabla 4 <i>Tabulación cruzada acompañamiento pedagógico y clima organizacional</i>	28
Tabla 5 <i>Tabulación cruzada dimensión planificación colegiada y variable clima organizacional</i>	29
Tabla 6 <i>Tabulación cruzada dimensión conducción de la enseñanza y variable clima organizacional</i>	30
Tabla 7 <i>Tabulación cruzada dimensión diálogo correflexivo y variable clima organizacional</i>	31
Tabla 8 <i>Tabulación cruzada dimensión retroalimentación formativa y variable clima organizacional</i>	32
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad de la variable: acompañamiento pedagógico</i>	33
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad de la variable: clima organizacional</i>	34
Tabla 11 <i>Correlación variable acompañamiento pedagógico y variable clima organizacional</i>	35
Tabla 12 <i>Correlación dimensión planificación colegiada y variable clima organizacional</i>	36
Tabla 13 <i>Correlación dimensión conducción de la enseñanza y variable clima organizacional</i>	37
Tabla 14 <i>Correlación dimensión diálogo correflexivo y variable clima organizacional</i>	38
Tabla 15 <i>Correlación dimensión retroalimentación formativa y variable clima organizacional</i>	39

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de estudio no experimental	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho. Utilizó la metodología cuantitativa de tipo aplicada y diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 50 docentes. Se empleó la técnica de la encuesta para recoger datos y los instrumentos administrados fueron dos cuestionarios válidos y confiables. Los resultados indicaron que el acompañamiento pedagógico comprendió los niveles: bueno (68%) y regular (32%); y el clima organizacional alcanzó el nivel favorable (66%) y poco favorable (34%). En base a estos hallazgos, se concluyó que existe correlación positiva muy alta entre las variables de estudio ( $Rho = 0,956$ ) y estadísticamente directa y significativa ( $0,000 < 0,05$ ); análogamente, se comprobó que entre las dimensiones planificación funcional, diálogo correflexivo, y la variable clima organizacional existió asociación positiva moderada ( $Rho = 0,636$ ); y entre las dimensiones conducción de la enseñanza, retroalimentación formativa, y la variable clima organizacional existió relación positiva alta ( $Rho = 0,718$  y  $0,778$ ). Demostrando que, al mejorar los procesos del acompañamiento pedagógico, mejora en el mismo sentido y magnitud el clima organizacional.

**Palabras clave:** acompañamiento pedagógico, clima organizacional, docentes, institución educativa.

## Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between pedagogical support and the organizational climate in teachers of a public educational institution in the district of Ninabamba, Ayacucho region. Quantitative methodology of the applied type and non-experimental, cross-sectional and correlational design were used. The population and sample consisted of 50 teachers. The survey technique was used for data collection and the instruments administered from valid and reliable questionnaires. The results indicated that the pedagogical support included the levels: good (68%) and regular (32%); and the organizational climate reached a favorable (66%) and unfavorable (34%) level. Based on these data, it was concluded that there is a very high positive correlation between the study variables ( $Rho = 0.956$ ) and a statistically direct and significant one ( $0.000 < 0.05$ ); likewise, it was verified that between the dimensions functional planning, coreflexive dialogue and the organizational climate variable there was a moderate positive association ( $Rho = 0.636$ ); and between the dimensions of teaching performance, formative feedback, and the organizational climate variable, there was a high positive relationship ( $Rho = 0.718$  and  $0.778$ ). Demonstrating that, to improve the processes of pedagogical support, it is improved in the same sense and magnitude of the organizational climate.

**Keywords:** pedagogical support, organizational climate, teachers, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

El escenario complejo e incierto que atraviesa la sociedad actual exige de los gobiernos implementar políticas educativas enfocadas a transformar las organizaciones escolares y potenciar las competencias profesionales de los maestros para asegurar la calidad y equidad de los aprendizajes, el desarrollo sostenible y la formación integral de los estudiantes. En este contexto, el acompañamiento pedagógico surge como un lineamiento formativo estratégico que va a contribuir en brindar el apoyo pedagógico y, sobre todo ofrecer a los docentes la oportunidad de desarrollar competencias socioemocionales, digitales y cognitivas para ejercer una docencia acorde con las tendencias actuales, además de construir ecosistemas organizacionales constructivos, colaborativos y democráticos que aseguren una convivencia saludable y el respeto de los derechos humanos de todos y todas (OEI, 2018).

En el escenario latinoamericano, de acuerdo a la Unesco (2019) existe voluntad y compromiso de los países para fortalecer la calidad del proceso de enseñanza, debido al deficiente rendimiento académico de los discentes. No obstante, implementar programas de formación en servicio entre ellos el acompañamiento pedagógico enfrentan una serie de limitaciones que es difícil avizorar su efectividad eficacia, tales como: formación inicial ineficiente, inestabilidad laboral, salarios que no satisfacen las necesidades básicas de los maestros; ausencia de incentivos y reconocimientos; falta de apoyo para seguir estudios de postgrado y sostener de manera continua el perfeccionamiento profesional. A todo ello se suma la pobreza académica y sociodemográfica de los docentes, muchos de ellos han optado por la docencia debido a sus condiciones económicas.

En nuestro país, desde hace varios años que viene desarrollándose la estrategia del acompañamiento pedagógico, actividad que tiene como propósito ofrecer asesoría formativa y reflexiva orientada a la mejora sustancial de las prácticas docentes. Sin embargo, esta buena intención del Minedu no ha tenido los resultados esperados; según Vásquez et al. (2019), las causas que dificultaron se expresan en la claridad conceptual y metodológica de este programa; los que

asumieron el rol de acompañantes no fueron capacitados; la mayoría no estuvo en la capacidad de sustentar su responsabilidad, razón que ocasionalmente improvisaba o cumplía por dar formalidad y punto. Esta realidad generó rechazo y cuestionamiento de los docentes, pues percibía escasa preparación o simples observadores; igualmente, Quispe (2021) adiciona, resaltando dos aspectos: autocomplacencia y herramienta de amenaza, lo primero se manifestaba en el insuficiente análisis crítico - reflexivo y exceso de tolerancia para mejorar; y lo segundo, los directores emplearon el acompañamiento como instrumento punitivo dirigido a desaprobar a los acompañados, trayendo consigo malestar y alteración del clima organizacional.

Al respecto sobre el clima organizacional, teniendo en cuenta a Vásquez (2019) y Cabrera (2019), en las instituciones educativas se percibe ambientes nutridos de problemas de carácter interpersonal, las razones son diversas, pero señalan causales expresadas en las divergencias y desencuentros académicos donde quieren prevalecer puntos de vista y no aceptar los demás; comunicación improductiva y a veces agresivos; insuficiente manejo de emociones e impulsividad que se refleja en comportamientos y actitudes conflictivas e injustas que no contribuyen al trabajo en equipo. Asimismo, desde la percepción de Vergara (2022) y Ramírez (2022), la convivencia organizacional se ve afectada por las decisiones arbitrarias, descoordinadas y verticales; anarquía y polarización de la gestión institucional; actividades que responden a intereses particulares y son ajenas al bienestar colectivo; inter-desconfianza, favoritismos con algunos trabajadores, acomodados de horarios; y falta de transparencia en el manejo de los recursos económicos.

En el contexto de la institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, se evidencia el ejercicio de un acompañamiento pedagógico que presenta diversas limitaciones entre ellas podemos precisar el cumplimiento improvisado por parte de los responsables, pues carece de una planificación colegiada, intencionada y consensuada; existe desconocimiento y manejo de las formas de intervención; es frecuente que los interesados cuestionen los procesos de asesoría y asistencia técnica debido que son insignificativas y poco o nada contribuyen a la mejora del desempeño docente. Asimismo, los acompañantes

muestran escaso dominio disciplinar y metodológico para ofrecer el soporte pedagógico pertinente; incluso, tienen dificultades para medir y retroalimentar la práctica de los acompañados; situación que en ocasiones se ve deslegitimizado la función o tarea del que acompaña; por consiguiente, esta estrategia sigue siendo un referente normativo en el quehacer educativo, que aún no ha tenido la efectividad suficiente para potenciar la conducción de la enseñanza y el desarrollo profesional de los maestros.

En esta misma línea de análisis otro de los problemas que aborda la investigación es el clima organizacional desfavorable, percepción que refleja situaciones adversas como la ruptura de relaciones interpersonales; desconfianza recíproca; incumplimiento de acuerdos y compromisos. Es frecuente observar maestros que no quieren integrarse o se autoexcluyen aduciendo que tienen otras responsabilidades desfavoreciendo el trabajo en equipo; la comunicación institucional no es la más apropiada por lo general tiene un carácter vertical y antidemocrático, sobre todo las decisiones y las actividades a realizar son direccionadas e impuestos; a todo ello se suma el trato despectivo y desvalorativo entre los actores educativos. De igual forma, los conflictos entre colegas no se atienden, menos hay la intención de las partes a solucionarlos, aspecto que altera la buena convivencia, el trabajo colaborativo, y la sinergia de esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales.

En base a la realidad problemática descrita se formula el siguiente enunciado general: ¿Cuál es la relación que existe entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?; y los problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?; PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?; PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión diálogo reflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de

Ninabamba, región Ayacucho, 2022?; y PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?

El estudio presenta justificación teórica porque tiene la intención de aportar conocimientos teóricos referidos al grado de asociación entre las variables de estudio, propósito que se logrará mediante la aplicación de procedimiento afines al enfoque cuantitativo que consiste en recoger, medir y analizar estadísticamente los resultados los mismos que se contrastarán con experiencias investigativas previas y los aportes de las teorías asumidas como el enfoque reflexivo crítico y el liderazgo transformacional y la teoría del desarrollo organizacional.

Tiene relevancia práctica porque la información que se obtenga servirá para determinar si existe asociatividad o discrepancias entre los comportamientos que exponen ambas variables; asimismo, los resultados serán referentes objetivos para que la institución educativa pueda tomar decisiones oportunas que fortalezcan los procesos formales y legales del acompañamiento pedagógico, así como, asegurar una convivencia organizacional reflejada en las buenas y saludables relaciones interpersonales, y percepciones de bienestar y satisfacción laboral.

Y, en cuanto a la justificación metodológica es importante porque se orientará por la investigación aplicada la misma que permitirá responder a los problemas identificados llevando a la práctica conocimientos básicos preestablecidos y explicar empíricamente posibles soluciones de la realidad problemática; asimismo, ofrecerá a la comunidad científica instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados o adaptados por otros investigadores en diversos contextos indagativos.

La investigación pretende alcanzar como objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; y los objetivos específicos que van a contribuir con este propósito son: OE1: Establecer la relación que existe entre la dimensión

planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; OE2: Establecer la relación que existe entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; OE3: Establecer la relación que existe entre la dimensión diálogo reflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; y OE4: Establecer la relación que existe entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Y, respecto a la hipótesis general a demostrar esta se expresa en: Hi: Existe relación significativa entre acompañamiento pedagógicos y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; y las hipótesis específicas comprenden: HE1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; HE2: Existe relación significativa entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; HE3: Existe relación significativa entre la dimensión diálogo reflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022; y HE4: Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, los estudios de Cortés y Leal (2019), quienes se propusieron como objetivo aplicar una propuesta pedagógica dirigida a mejorar el clima organizacional en una institución colombiana. La metodología que emplearon tuvo carácter cuantitativo, de tipo aplicada y diseño cuasiexperimental. La muestra poblacional comprendió 80 sujetos, elegidos al azar. Los resultados revelan que el grupo experimental alcanzó un avance significativo (22%) respecto a la percepción de trabajo cooperativo y las relaciones interpersonales, no obstante, en el grupo control se mantuvo en su percepción inicial (2%). Concluyeron que, el aspecto de mayor incidencia en el clima organizativo estuvo referido a la cooperación y las relaciones interpersonales. Por ello, según la percepción de los participantes creen que tienen un mejor desempeño y aumenta su confianza en sí mismo si trabajan en ambiente de aceptación recíproca y tolerancia mutua.

Por su parte, Pérez y Agreda (2020) buscaron determinar si existe relación entre el acompañamiento pedagógico y la práctica reflexiva de los docentes. La metodología comprendió los estudios descriptivos no experimentales y el diseño fue correlacional. La muestra poblacional estuvo constituida de 150 maestros. Los resultados demostraron que, 76,7% de los docentes acompañados presentan un nivel de reflexión docente crítica; 22,7% reflexión de carácter pedagógica, y 0,6% reflexión docente superficial; por su parte, los responsables del acompañamiento comprenden los niveles: destacado (78%), satisfactorio (20,6%), y proceso (1,2%). Concluyen que, existe correlación directa y positiva moderada entre las variables de estudio ( $Rho = 0,562$ , sig. Bil.  $0,000 < 0,005$ ); asimismo, confirman que, entre las dimensiones del acompañamiento pedagógico y la variable práctica reflexiva existe reciprocidad directa y positiva moderada ( $Rho = 0,458$ ;  $0,581$ ; y  $0,487$ ).

De igual modo, Vargas et al. (2020) propuso como objetivo describir el clima organizacional desde la percepción de los procesos participativos comunitarios en una institución educativa de Colombia. La metodología empleó el enfoque cuantitativo, de tipo y diseño descriptivo. La población constituyó 765 sujetos; y la muestra estuvo representada por 93 elementos, escogidos mediante el muestreo probabilístico. Los resultados indican que, la relación escuela y padres de familia

es positiva (61,29%); 71,42% manifiestan que existe buenas relaciones humanas y un ambiente constructivo; 43% desconocen las normas, metas, objetivos, deberes de la estructura organizativa; 64% considera importante participar y asumir responsabilidades en la escuela; 52,69% percibe favorable la gestión y convivencia institucional; no obstante, 35,87% muestra desinterés para participar en los comités organizacionales. Concluyen manifestando que los padres de familia muestran actitudes apáticas para incluirse en las actividades de la escuela; sugiere empoderar estrategias motivacionales y de gestión participativa para garantizar la participación de los acudientes.

Asimismo, Cerdas et al. (2021) propusieron como objetivo analizar el clima organizacional teniendo como referencia perspectivas multifactoriales en instituciones educativas de Costa Rica. La metodología cuantitativa se orientó en base al enfoque empírico – analítico, y el diseño ex post-facto, transeccional y de alcance descriptivo. La población fue de 4953 docentes, y la muestra representativa estuvo establecida por 657 unidades priorizadas a través del muestreo probabilístico estratificado. Los resultados expusieron que el trato carece de cordialidad y respeto mutuo; colegas indiferentes y poco empáticos; problemas en la comunicación interpersonal. Entre sus conclusiones señalan factores que contribuyen al clima organizacional como: motivación, identidad, cohesión de esfuerzos; trabajo en equipo, liderazgo democrático, buenas y saludables relaciones personales, compañerismo, comunicación efectiva.

Complementa la investigación de López (2022), quien propuso como objetivo determinar la relación y relevancia del clima organización y la gestión escolar en una universidad de Venezuela. El proceso metodológico cuantitativo fue de tipo descriptivo, y consideró el diseño de campo. La población muestral no probabilística estuvo conformada por 16 sujetos. Los resultados indicaron que, el ambiente laboral es adecuado (50%); la comunicación y relaciones humanas favorables (100%); igual, la motivación y la toma de decisiones (50%); asimismo, el 100% asevera que el liderazgo contribuye en el clima laboral. Entre sus conclusiones estableció que el clima organizacional influye en la gestión escolar; sostuvo que la configuración de un clima organizativo donde exista interacciones sanas;

estabilidad y seguridad laboral, comunicación transparente, y toma de decisiones democráticas propiciará el desarrollo de desempeños óptimos y eficientes.

A nivel nacional, Herrera (2022) propuso como objetivo determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el acompañamiento pedagógico en docentes de secundaria. Utilizó la metodología cuantitativa, de tipo aplicada, y diseño no experimental y correlacional. La población se constituyó de 365 maestros, y la muestra fue 188 unidades. Los resultados que encontró concluyeron que, entre las variables de estudio existe correlación directa y positiva ( $Rho= 0,688$ ); entre la dimensión planificación y el acompañamiento pedagógico existe asociación positiva ( $Rho= 0,583$ ); entre la dimensión organización y el acompañamiento pedagógico existe asociatividad positiva ( $Rho= 0,592$ ); entre la dimensión dirección y el acompañamiento pedagógico se manifiesta vinculación positiva ( $Rho= 0,576$ ); asimismo, entre la dimensión control y el acompañamiento pedagógico confirmó que existe correlación positiva ( $Rho= 0,569$ )

A su vez, Quijano (2020) trazó como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico del directivo y el desempeño de los docentes en una institución de educación pública. La metodología fue cuantitativa; y utilizó el tipo de investigación aplicada, y diseño no experimental y correlacional. La población comprendió 334 maestros, y la muestra 58 elementos. Los resultados demostraron que. el acompañamiento pedagógico presentó los niveles regular (79,3%), y deficiente (19%); por su parte, el desempeño docente se ubicó entre los niveles: satisfactorio (53,4%), en proceso (41,4%), en inicio (3,4%), y destacado (1,7%). Concluyendo que existió correlación positiva y significativa entre ambas variables ( $Rho= 0,607$ ); asimismo, demostró que: entre las dimensiones: planificación, ejecución y evaluación, y la variable desempeño de los maestros existe asociación positiva, moderada y significativa ( $Rho= 0,659, 0,628$  y  $0,359$ ).

Igualmente, Laredo (2022) abordó el objetivo expresado en determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de una institución educativa privada. El proceso metodológico fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. La población estuvo constituida de 88 docentes y la muestra de 73 unidades. Los resultados demuestran que el clima

organizacional se ubica en el nivel inadecuado (47%) y medianamente adecuado (44%); respecto al desempeño docente se encuentran en el nivel inadecuado (42,5%) y medianamente adecuado (36,3%). Concluyó que entre las variables de investigación existe correlación directa y moderada ( $Rho= 0,432$ ); entre el clima organización y las dimensiones: planificación del trabajo docente, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, y responsabilidad profesional existe correlación medianamente adecuada e inadecuada ( $Rho= 0,469, 0,357, y 0,280$ ).

Por su parte, Villalobos (2020) tuvo como objetivo determinar si existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en una institución de educación primaria. El proceso metodológico cuantitativo fue de tipo básico, con diseño no experimental y correlacional. La población comprendió 74 trabajadores, y la muestra 33 docentes. Los resultados señalan que, el clima organizativo presentó un nivel medio (63,6%), alto (24,2%) y bajo (12,1%); y el desempeño docente se situó en el nivel medio (36,4%) y alto (63,6%). Concluyendo que, las variables tienen correlación alta, positiva y significativa ( $Rho= 0,759$ ); análogamente demostró que existe correlación moderada, positiva y significativa entre el clima organizacional y las dimensiones plan de trabajo y responsabilidad profesional ( $Rho= 0,689 y 0,662$ ); existe codependencia alta, positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión gestión de procesos ( $Rho= 0,716$ ).

Por último, Rojas (2022) propuso como objetivo determinar si existe incidencia entre acompañamiento pedagógico, competencias emocionales y comunidades de aprendizaje en docentes de una institución escolar. La metodología cuantitativa, fue de tipo básica, y diseño correlacional. La población comprendió 215 maestros, y la muestra 138 unidades. Los resultados confirmaron que el acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje se ubica en el nivel eficiente (76,1% y 73,9%) y regular (19,6%); y las competencias emocionales (CE) y las comunidades de aprendizaje comprenden los niveles: eficiente (76,1% y 56,5%) y regular (19,6% y 37%). Concluye que, existe correlación positiva entre el acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje ( $Rho= 0,765$ ); igualmente, existe correlación positiva entre competencia emocional y comunidad de aprendizaje ( $Rho= 0,764$ ).

Los fundamentos que aportarán a la discusión teórica y comprensión de la realidad problemática comprenden el enfoque crítico reflexivo para explicar la variable acompañamiento pedagógico, y la teoría del desarrollo organizacional que facilitará entender las percepciones del clima organizacional

Desde el enfoque crítico reflexivo el acompañamiento pedagógico es una estrategia formativa dirigida a los maestros de aula en servicio; tiene la intención de incentivar mejoras en la práctica docente, reconociendo situaciones críticas de la labor educativa, promoviendo la toma de conciencia, y consolidar acuerdos y compromiso que conlleva hacer cambios medulares y progresivos en los procesos de enseñanza aprendizaje y el desempeño profesional. Por tanto, de acuerdo al Ministerio de Educación (2017), el acompañamiento pedagógico es una estrategia que impulsa acciones reflexivas y críticas en el desarrollo mismo del quehacer educativo estimulando a los docentes aprender y reaprender a partir de la propia experiencia educativa.

Se caracteriza por seguir procesos intencionados, consensuados y de construcción del saber colectivo; en ese sentido, busca la reflexión y el diálogo reflexivo: Lo primero centrado en el registro, análisis e interpretación de la observación directa, siguiendo criterios y premisas del acompañante, insumos que van a contribuir en el acercamiento bilateral para deliberar y reflexionar sobre la práctica observada y establecer razones tangibles de la deconstrucción. Respecto a lo segundo, consiste en motivar y disponer que el acompañado comprenda la necesidad de hacer cambios sustanciales a través de la internalización autónoma y voluntaria de las limitaciones percibidas, llegando a consensuar nuevos aprendizajes, los aspectos a retroalimentar y la voluntad de reconstruir su ejercicio docente (Ministerio de Educación, 2017)

Teniendo en cuenta a Del Rosario (2020), este enfoque es un medio que posibilita al docente construir su identidad profesional, reflexionar sobre su actuación pedagógica y social; tomar decisiones responsables, asumir conocimientos con sentido crítico, autoevaluarse como persona, y autoevaluar su enseñanza continuamente; asimismo, desde esta perspectiva los docentes tienen la oportunidad de contrastar la praxis pedagógica; es decir, relacionar el manejo de

la teoría educacional con los efectos que se producen en la acción misma de la docencia, generando en ellos la emisión de juicios valorativos que permitan potenciar o falsear lineamientos curriculares, didácticos y metodológicos.

El acompañamiento en base al enfoque crítico reflexivo es una herramienta de gestión pedagógica que fortalece el aspecto profesional de los docentes, brinda el apoyo efectivo de recursos y estrategias para superar dificultades del quehacer educativo; asimismo, exige al acompañante demostrar su capacidad para constituir vínculos empáticos y asertivos con los acompañados; generar inter confianza y legitimidad del proceso; tener dominio del componente curricular y pedagógico de la práctica; asimismo, liderar e influenciar en los docentes la transformación de sus experiencias educativas en los salones de clase (Innova Teaching School, 2022).

Siguiendo a Horna (2022), la visión crítica y reflexiva de la práctica docente significa saber aprender de los demás, saber reconocer limitaciones, y saber resolver problemas propios del sistema de enseñanza y el aprendizaje; implica, además, mostrar actitudes flexibles y colaborativas para el interaprendizaje, la planificación colegiada, evaluación transversal y reflexión recíproca; por su parte, Barba (2020) incluye el acompañamiento democrático encaminado al desarrollo del pensamiento crítico e innovador del ejercicio docente; Zabala y Sánchez (2019) adiciona el carácter sensible y humano que debe imperar en este proceso; y Hernández y Flores (2021) agregó el rol regulador, mediador y emancipador del trabajo pedagógico; el aspecto heterogéneo para atender las demandas personalizadas de los maestros; y la reconfiguración genuina de la práctica.

Por otro lado, respecto a la teoría del desarrollo organizacional, esta se refiere al esfuerzo y gestión intencionada de todos los actores educativos para incrementar la calidad del servicio y la salud institucional mediante intervenciones democráticas y la práctica de comportamientos constructivos y productivos; Ortiz et al. (2021) añade que su propósito es asegurar el bienestar y la satisfacción laboral y personal de los trabajadores, al mismo tiempo contribuir en las mejoras de la estructura organizativa. Presenta como postulados la administración de la energía humana y cohesionar hacia un mismo fin; organizar el trabajo individual y grupal;

definir los sistemas de comunicación; establecer normas y valores institucionales; y promover la toma de decisiones concertadas.

Esta teoría está enfocada en la formación y retroalimentación continua de los integrantes de la organización; reconocer y valorar los desempeños laborales; fortalecer las condiciones donde se desenvuelven los trabajadores; y autorregular las actitudes interpersonales; busca el cambio planificado y consensuado de la cultura y comportamiento organizacional; la constitución de un clima laboral apropiado que garantice la funcionalidad y logro de los objetivos; de igual forma, la integración de la comunidad educativa; interacciones transparentes, sinceras y afectivas, responsabilidad socioambiental; solución de problemas, y la eficiencia del trabajo (Ortiz et al., 2021).

En base a la posición de Querevalú (2020), la teoría del desarrollo organizacional se interesa por diagnosticar, analizar, explicar y comprender el caos y desorden que expresan las instituciones, y sobre esta evaluación incidir en hacer cambios estratégicos, utilizando para ello estímulos e incentivos encaminados a dinamizar las relaciones y efectivizar las responsabilidades de la entidad; enfatiza asimismo en la adaptabilidad y el crecimiento positivo frente a la complejidad y adversidad; igualmente, promueve la competitividad e interdependencia colectiva y cooperativa; y considera que los directivos y docentes deben posicionar liderazgos transformadores con capacidad para afrontar incertidumbres, persuadir resistencias al cambio y humanizar la organización.

Asimismo, en el marco del clima organizacional, viabiliza procesos de solución de conflictos ofreciendo oportunidades a las partes enfrentadas; renueva los ambientes y espacios físicos para dar comodidad y seguridad al trabajador; reduce jerarquías, centralismos y abusos del poder, y pondera la participación, inclusión y distribución de las actividades institucionales para que todos y todas decidan autónomamente y arraiguen el sentido de pertenencia. Por consiguiente, siguiendo Querevalú (2020), los procesos del desarrollo organizacional son: diagnóstico situacional; intervención para implementar cambios deseados; ejecución de estrategias formativas, y refuerzos encausados en la sostenibilidad de los cambios asumidos; complementa, Castillo (2021), al señalar que estos procesos

son parte de la planificación institucional y su utilidad favorece realizar una gestión compartida, así como asignar los recursos humanos según el perfil y las competencias idóneas que se requiere en la organización.

De acuerdo con Torres et al (2019), la teoría se compone de dos términos: a) desarrollo el mismo que indica el uso de estrategias para el cambio y el aprovechamiento de oportunidades que van a facilitar la concreción de las potencialidades; y organización que refiere la coordinación entre los integrantes para obtener mejores beneficios de los recursos humanos y materiales. Asimismo, resaltan características que presenta la teoría del desarrollo organizacional a saber: Analiza y aborda la organización escolar como un todo, en consecuencia, el cambio de una de sus partes influye en las demás; igualmente, es un enfoque que analiza el presente y se proyecta al futuro para guiar la institución educativa por un horizonte común, solidario y de bienestar social; por último, concibe que en toda organización debe prevalecer una visión holística, apertura a la innovación y creatividad, desempeño sistémico, aprendizajes constructivos, contingencias para enfrentar problemas, y sostener un trabajo participativo y colaborativo.

Acompañamiento pedagógico en adelante (AP) se conceptualiza como una estrategia dirigida a la formación y autoformación de los maestros en servicio en las instituciones educativas. Tiene la intención de promover en los docentes la mejora individual y colaborativa de su quehacer educativo, siguiendo supuestos adversos o favorables que se manifiestan detrás de su desempeño, incentivando la toma de conciencia y reflexión crítica que conduzcan a implementar cambios pertinentes, para contribuir al fortalecimiento progresivo de la autonomía profesional y organizacional, así como el logro de los aprendizajes en los estudiantes (UNESCO, 2019a).

Desde la opinión de Macahuachi y Ramos (2021) consideran que el AP es una estrategia formativa centrada en potenciar el ejercicio docente durante el desarrollo de sus funciones pedagógicas, concibe que si se mejora la práctica pedagógica entonces se favorece el aprendizaje de los educandos; además, propicia espacios para compartir experiencias y establecer diálogos reflexivos. Los atributos que exterioriza comprenden: ofrece oportunidades para que los maestros

en la acción educativa reconstruyan sus saberes teóricos prácticos; apunta a la mejora de la calidad de los aprendizajes y las competencias profesionales; e influir en la reestructuración consciente de los procesos de enseñanza aprendizaje en consonancia con las demandas y tendencias sociales, necesidades contextuales, y las políticas educacionales regionales y nacionales (Minedu, 2020 - Resolución Viceministerial N° 104- 2020-Minedu).

Teniendo en cuenta a Agreda (2021), el acompañamiento pedagógico es un proceso metódico de asesoría situada de parte del acompañante al docente observado; presenta dos modalidades: a) interna cuando los directivos asumen la conducción de las acciones y estrategias del AP; y b) externa, se produce cuando un docente que no forma parte de la institución se responsabiliza de ejecutar el AP. Por su parte, Flores (2020) adiciona que el AP es el acto que permite brindar asesoría y asistencia técnica teniendo como referentes los dominios y las competencias establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, pretende alcanzar la identidad y profesionalidad del docente siguiendo los principios de una educación equitativa, integradora, inclusiva y humana. Seguidamente se describen las dimensiones:

Respecto a la dimensión planificación colegiada ésta comprende la ejecución de un acompañamiento consensuado, coordinado y colaborativo entre las partes; Zegarra et al. (2022) la definen como el proceso de participación y deliberación en un mismo plano donde los diversos actores educativos tratan problemas institucionales, cuestiones relacionadas con aspectos didácticos, curriculares y pedagógicos. Desde esta perspectiva el AP se ve regulado por el trabajo compartido, toma de decisiones concertadas, la suscripción de un cronograma de acciones aceptadas por los involucrados; el compromiso y cooperación de acompañantes y acompañados para conseguir las metas establecidas en el plan de acompañamiento.

Carrasco (2022) complementa al señalar que la planificación colegiada del acompañamiento consiste en asumir acuerdos democráticos entre los interesados, en un ambiente de solidaridad, cordialidad y tolerancia. Hace hincapié que los docentes acompañados sienten que se respetan sus derechos personales y

estabilidad laboral; por ende, en ellos surge la percepción que el AP es beneficioso y sirve de apoyo para seguir perfeccionando su labor docente. De igual forma, mediante este estilo de planificación se optimizan esfuerzos y recursos para superar dificultades, afianza el uso de lenguajes asertivos y empáticos, la reflexión colegiada; constitución de equipos de interaprendizajes, y estimula el debate divergente y convergente a fin de concretar resultados positivos de la docencia.

La dimensión conducción de la enseñanza del AP se refiere a la observación de la práctica que realiza el acompañamiento al docente en el aula, consiste en la percepción de estrategias, procedimientos metodológicos, técnicas, procesos de evaluación entre otros criterios que contribuyen en el desarrollo de las competencias (Quispe, 2021); asimismo, en esta dimensión se tiene en cuenta aspecto motivacionales, organización de los ambientes de aprendizaje, el uso de recursos y medios tecnológicos; actividades reflexivas y metacognitivas, participación activa de los estudiantes, manejo de los estados de ánimos, y la activación de procesos como la atención, concentración y la predisposición a aprender (Marin, 2021).

El acompañamiento es un medio eficaz para coadyuvar en el corto y el mediano plazo la mejora del proceso de enseñanza y asegurar la calidad educativa. En ese sentido los responsables deben proporcionar los recursos, condiciones y herramientas pedagógicas para que los maestros realicen una enseñanza efectiva y significativa; de igual forma, crear ambientes de mutua confianza, interacciones horizontales que eviten acercamientos subordinados o vínculos de superioridad y jerarquía; asimismo, converger en definir que necesidades de aprendizaje presentan los estudiantes y consolidar compromisos profesionales para juntos redefinir la planificación y conducción de la enseñanza (Quispe, 2021).

Respecto a la dimensión diálogo irreflexivo, se refiere al contexto dialógico que se da en la reflexión colectiva, en el cual se generan significados, interpretaciones, puntos de vista diversos, nuevos saberes y aprendizajes. Permite utilizar el diálogo entre iguales como un instrumento que facilita conocer y reconocer limitaciones y potencialidades personales y del otro, se caracteriza por la práctica de discursos polifónicos o plurales donde concurren diversos

pensamientos y lenguajes (Mata et al., 2022). En el AP este proceso se expresa en el equilibrio emocional para mantener un clima dialogante equivalente y corresponsable.

En base a las percepciones de Gómez y Rodríguez (2019), el diálogo reflexivo consiste en la interacción planificada que favorece hacer un análisis profundo de los problemas pedagógicos, facilita el cruce de opiniones y argumentos; construir conocimientos colectivos, hacer que los participantes flexibilicen sus estructuras cognitivas para aprender a aprender de los demás; autorregula la comunicación, y cultiva la confianza mutua; Medina y Deroncele (2019) agrega que la irreflexión dialógica tienen sus bases en los pilares educativos: aprender a conocer y autoconocerse; aprender hacer y apoyar el hacer pedagógico; aprender a ser y regular el ser del otro; aprender a convivir y coexistir con los demás; y aprender a cambiar uno mismo para transformar mi práctica y sociedad.

En lo referente a la dimensión retroalimentación formativa, Huayhua et al. (2021), la define como el andamiaje que ofrece el acompañante a los docentes acompañados, ofreciéndole información actualizada, estrategias y recursos didácticos que potencien su práctica; incluye también la valoración de los aspectos positivos y fortalecimiento de dificultades; comunicar sugerencias y recomendaciones de mejora evitando exponer críticas hirientes o agresivas; compartir resultados y evidencias perceptibles que estimulen a la mejora continua y la búsqueda de soluciones; al respecto Anijovich (2019 y 2020) describe que las propiedades formativas de la retroalimentación están en consonancia con la modificación del trabajo profesional, reduce las brechas de la calidad del desempeño docente, provoca y activa el espíritu reflexivo de la praxis pedagógica mediante una revisión y autoevaluación constante del proceso de enseñanza.

Por otro lado, la variable clima organizacional en adelante (CO) se conceptualiza como percepciones que tienen los trabajadores de una institución educativa del ambiente laboral, relaciones humanas, comportamientos coherentes, aprendizajes cooperativos, sistemas de comunicación entre otros componentes propios de la vida organizativa; según Mora et al. (2020) influye en la conformación de la estructura y funcionalidad institucional, en el aspecto psicológico y emocional

de la comunidad educativa, la motivación para ejercer un buen desempeño profesional, asimismo, repercute en la salud mental de los integrantes, solución pacífica de los problemas, satisfacción, armonía y bienestar colectivo para garantizar su desarrollo y productividad.

Desde el punto de vista de Simbron y Sanabria (2020), el CO se refiere a un conjunto de factores y variables internas propias de la organización que pueden afectar el comportamiento de los trabajadores; asimismo, refleja las interacciones entre las características que muestran cada uno de ellos con la personalidad organizacional. Las variables que señalan son: ambiente físico, estructura y dirección formal, ambiente sociocultural, relaciones interpersonales, y el clima psicológico. Y los factores se refieren a: liderazgo, dirección, comunicación, reconocimiento, estilo de gestión, participación e interdependencia funcional.

Asimismo, Simbron y Sanabria (2020) destacan que el CO se caracteriza porque es un referente de las condiciones y percepciones laborales; las variables presentan vinculación directa con las actividades laborales; experimenta constantes cambios debido a situaciones coyunturales o por el dinamismo de su ecosistema; incide en las conductas de sus miembros; altera la sostenibilidad y cumplimiento de compromisos; afecta al arraigo de la identidad del personal con su centro de trabajo; su estabilidad y equilibrio está en función de cómo los trabajadores se ponen la camiseta de la entidad, asumen actitudes y comportamientos que contribuyan al bien común, mantener un ambiente agradable, acogedor, y afectivo. Dicho con palabras de Maraza et al. (2022), el CO es un medio efectivo para el éxito y la trascendencia de una determinada organización escolar; describe y personifica el escenario social y contextual de la persona que forma parte de una institución. A continuación, el estudio define cada una de las dimensiones que tienen relación con la variable de estudio.

En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales de acuerdo con Castro et al. (2021) tiene relación con la construcción de vínculos positivos y sólidos que perduran en el tiempo, tienen la finalidad de asociar e integrar las personas para que disfruten y cooperen de cualquier actividad que represente un interés recíproco. Impregnan y enraízan lazos de confraternidad y amistad mutua para convivir

sanamente, además, equilibran las emociones con los pensamientos y decisiones evitando perjudicar a los demás.

Sobre las relaciones interpersonales, en base a la definición de Loáiciga, (2020) expresan interacciones de entendimiento y comprensión equitativa, donde se ponen de manifiesto habilidades socioemocionales; comunicativas, de escucha atenta y la consonancia de expresiones constructivas; igualmente, son predictoras de la buena socialización dentro de una organización y prevención de conductas impulsivas y agresivas. Complementan esta afirmación Ramírez y Tesen (2022), al señalar que las relaciones saludables entre los trabajadores, ayuda en el desarrollo humano y la calidad de vida; incrementa la eficiencia laboral; son alicientes para superar frustraciones, se apoya de la empatía, el respeto, autoconfianza, integración, tolerancia y la comunicación para conseguir beneficios mutuos o personales sin perjudicar los derechos de sus compañeros.

En referencia a la dimensión sistema comunicacional teniendo en cuenta Avilés y Campos (2020), es la parte medular de toda organización sin la comunicación es imposible que funcione una organizacional, por tanto, es intrínseca con el desenvolvimiento, entendimiento y la articulación de intereses, desempeños y expectativas entre los directivos, estudiantes, docentes y padres de familia. Para Sardiñas et al. (2020), la comunicación educacional se expresa en el intercambio ascendente y descendente de la información, en conductas comunicativas empáticas, honestas y saludables, y en la práctica dialógica y discursiva respetuosa, sensata y prudente.

El sistema de comunicación es una de las variables del clima organizacional, en base al análisis de García et al. (2020), se refiere a los flujos de información y prácticas comunicativas. Se produce al interior de la organización y se percibe a través de mensajes y canales de comunicativos; permite la circulación óptima de la información en los diferentes estamentos organizativos; y puede modelarse siguiendo tres formas: comunicación descendente – de arriba hacia abajo; comunicación; comunicación ascendente – de abajo hacia arriba; y comunicación horizontal – en un mismo plano. Sardiñas et al. (2020), en concordancia con lo expuesto agrega que la comunicación es una herramienta persuasiva que busca

intercambios valorativos, mediación y la construcción de sentidos y significados compartidos.

Respecto a la dimensión resolución de conflictos se define como la capacidad de los miembros de la organización para superar desencuentros, desacuerdos y enfrentamientos desde una mirada positiva y de aprendizaje (Cano et al. 2020). Significa administrar y solucionar eficazmente los problemas interpersonales, analizando y evaluando de manera imparcial las causas que lo provocan; implica también, determinar y argumentar razones convincentes que impacten en la superación de la incompatibilidad; asimismo, gestionar junto a las partes las posibles alternativas, en un ambiente de colaboración, creatividad y asertividad (Bamidele y Charity, 2020).

Torres (2021) y Gertrude y Muathe (2021) concuerdan que resolver un conflicto es complejo, requiere de paciencia, planificación y estrategia, por ello, consideran que lo primero que se hace es determinar la raíz del problema, seguidamente, establecer un plan de intervención que tenga como objetivo la transformación del conflicto en oportunidad de desarrollo; y para la implementación del plan utilizar estrategias afines con los mecanismos democráticos de mediación, negociación y conciliación. En este transitar, Villalobos y Pertuz (2019) sugiere que los gestores deben asumir actitudes propositivas, de escucha a las partes, crear en ellos confianza, neutralidad y legitimidad; unificar criterios y decidir consensuadamente.

Y, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, se concibe como la capacidad para emprender acciones en conjunto, donde los trabajadores se predisponen a agruparse y colaborar para alcanzar los objetivos institucionales. Suárez et al. (2022) define esta dimensión con el trabajo corresponsable, la sinergia y fusión de esfuerzos; el alineamiento de acciones en una sola dirección; mencionan que es una competencia en la cual los integrantes de la organización interactúan e intercambian conocimientos e información; construyen codependencias para realizar actividades que beneficien a todos. Por su parte, Aparicio et al. (2021) argumentan que el trabajo en equipo se refiere a la unión de personas que actúan mediante una red de interacciones y colaboraciones para concretar un propósito;

favorece la socialización, adaptación y congruencia de personalidades que piensan distinto, con distintos caracteres y motivaciones, sin embargo, confluyen en un mismo norte y visión.

Asimismo, Sucari y Quispe (2019) asocian el trabajo en equipo como una estrategia de gestión institucional, su propósito es democratizar las decisiones; empoderar autoridad y autonomía a los miembros de la organización; y consolidar un ambiente familiar provechoso y significativo para caminar y trabajar juntos. García et al. (2020) complementa, que es la suma de responsabilidades y compromisos recíprocos que van a tener mayor aportación y contribución a la institución; en su interior, es monitoreado y conducido por un líder, el mismo que es aceptado y respetado por su entorno, y su presencia influye perseverancia, optimismo y ganas de cumplir con lo acordado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque que guio la investigación es el cuantitativo; de acuerdo con Sánchez et al (2018), los procesos a seguir comprenden la obtención de información, procesar los datos siguiendo procedimientos estadísticos; comprobar hipótesis mediante el razonamiento deductivo, hacer una discusión teórica de los resultados y generalizar hallazgos concluyentes.

En base a lo descrito, el tipo de investigación fue aplicada, porque su propósito estuvo centrado en considerar diversas perspectivas y aportes teóricos para aplicarlos en la solución de problemas, a la vez construir conocimientos prácticos que posibiliten explicar y comprender la asociatividad de las variables (Escudero y Cortez, 2018).

Asimismo, el método que asumió la investigación fue el hipotético-deductivo porque tuvo la intención de comprobar por medio de pruebas estadísticas supuestos tentativos y contrastarlos con los problemas y propósitos investigativos. Al respecto, Sánchez (2019) consideró que este método consiste en generar hipótesis para comprobar, explicar y predecir hechos o fenómenos empíricamente, parte de deducciones generales que van a conllevar definir premisas particulares para posteriormente determinar su aceptación o rechazo.

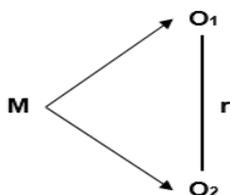
En esta dirección se consideró el diseño de estudio no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo - correlacional (Hernández y Mendoza, 2018). En consecuencia, comprendió la indagación no experimental porque las variables objeto de estudio no fueron manipuladas a los intereses de la investigadora, tampoco se vieron alteradas en su estado natural; además, tuvo carácter transversal debido que la recolección de datos solo se realizó en un tiempo único y momento determinado.

Asimismo, fue descriptiva porque analizó las regularidades de las variables de manera particular. Y, correlacional, puesto que tuvo el propósito de determinar

y corroborar el grado de vinculación e interdependencia entre ambas variables (Cabezas et al., 2018). La representación gráfica del diseño es:

### Figura 1

*Diseño de estudio no experimental*



*Nota:* La figura expresa los procesos que guiarán la indagación.

### Donde:

M: representa las unidades de análisis

O1: Medición de la variable acompañamiento pedagógico

O2: medición de la variable clima organizacional

r: Nivel y grado de correlación entre las variables

## 3.2 Variables y operacionalización

### Variable 1: Acompañamiento pedagógico

Definición conceptual: Es una estrategia interactiva, colaborativa y formativa que tienen la función de observar, asesorar y retroalimentar las prácticas de los docentes en servicio para alcanzar estándares de aprendizajes preestablecidos (UNESCO, 2019b). Implica potenciar el desempeño profesional, a partir de una mirada crítica y reflexiva en la misma acción de trabajo en aula; asimismo, está dirigida a arribar compromisos de mejora continua sostenibles y sustentables en el tiempo.

Definición operacional: El acompañamiento pedagógico fue medido a través de las dimensiones: planificación colegiada; conducción de la enseñanza; diálogo correflexivo; y retroalimentación formativa, utilizando para tal propósito un cuestionario estructurado en 12 ítems, teniendo en cuenta los niveles: Malo [12 - 24]; Regular (25 – 36); Bueno (37 – 48); y Muy Bueno (49 - 60].

## Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el ambiente en el cual interactúan, conviven y trabajan los diversos actores educativos, comprende además las percepciones y motivaciones compartidas, intereses colectivos y estados de ánimo positivos que favorecen incentivar desempeños productivos y el logro de objetivos metas comunes (Carrillo et al., 2020); de igual forma, se refiere a los valores, costumbres, normas, creencias, y comportamientos que personifican e identifican una comunidad escolar.

Definición operacional: El clima organizacional se midió teniendo en cuenta las dimensiones: relaciones interpersonales; sistema comunicacional; resolución de conflictos; y trabajo en equipo, empleando como instrumento un cuestionario organizado en 12 ítems, y los niveles: Desfavorable [12 - 24]; Poco favorable (25 – 36); Favorable (37 – 48); y Muy favorable (49 - 60].

### 3.3 Población y muestra

La población que se tomó en cuenta estuvo conformada por 50 docentes de una institución educativa de la región Ayacucho. Para Ñaupas et al. (2018) el universo poblacional comprende instituciones, personas, hechos, objetos que presentan características afines o similares y son las razones o motivos para emprender un proceso de investigación.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Institución Educativa Pública	Sexo		Total	%
	M	H		
Docentes del nivel primario una institución educativa	28	22	50	100
Total	28	22	50	100

*Nota:* Plana de docentes nombrados y contratados de una institución educativa pública de la región Ayacucho del año lectivo 2022.

Por su parte, la muestra representativa para el caso del estudio se consideró todas las unidades que se plantean en la población, asumiendo el censo muestral. en palabras de Hernández y Mendoza (2018) se refiere a incluir el 100% de los casos a analizar y extraer información.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Desde el planteamiento de Sánchez et al (2018), es un método de indagación que se apoya procedimientos metódicos, intencionados y estandarizados para obtener información objetiva y factual de la muestra de estudio. Respecto a la utilidad en la investigación proporcionó percepciones y apreciaciones críticas sobre el acompañamiento pedagógico; así como comportamientos y actitudes relacionadas con el clima organizacional.

La implementación de la técnica referida se hizo mediante la aplicación de dos instrumentos representados en cuestionarios que estuvieron dirigidos a realizar mediciones rigurosas de las variables de estudio. Cada uno de los cuestionarios fueron valorados teniendo en cuenta la escala ordinal; y en su estructura presentaron 12 ítems (cuatro enunciados por dimensión); y los criterios de evaluación de respuesta comprendieron: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); y Siempre (5). Y, los niveles y rangos de valoración, análisis e interpretación respecto a la variable acompañamiento pedagógico fueron: Malo [12 - 24); Regular (25 – 36); Bueno (37 – 48), y Muy Bueno (49 - 60]; y en cuanto a la variable clima organización se tuvo en cuenta: Desfavorable [12 - 24); Poco favorable (25 – 36); Favorable (37 – 48), y Muy favorable (49 - 60].

Respecto a la validación de los cuestionarios tuvo lugar a través de la técnica de juicios de expertos; los mismos que fueron imparciales y tuvieron expertos en el dominio de la administración pública, y experiencia en cuanto al objeto de estudio. Asimismo, emitieron recomendaciones pertinentes, y sugerencias que ayudaron en la validez y efectividad de los instrumentos. Sobre lo descrito, Sánchez et al (2018) definió este proceso como el grado en la cual los instrumentos responden a los objetivos indagativos y miden lo que se pretende o desea medir.

Los jueces que participaron en la evaluación de los instrumentos se describen en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Validación de instrumentos*

Experto	Grado académico	Cargo	Opinión
Armando Neptalí Cieza Neyra	Magister en Investigación y Docencia Superior	Docente de Ciencias Sociales de un Colegio Público	Si es aplicable
Zadith Banda Vásquez.	Magíster en Psicopedagogía Cognitiva	Docente – directora de una Institución educativa de un distrito de Jaén.	Si es aplicable
Javier Faustino Saldarriaga Herrera	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Docente de Matemática en una Universidad Privada	Si es aplicable
Ramírez Cueva, Rensso Janpier	Doctor en Gestión y Gobernabilidad	Administrador de un Municipio	Si es aplicable
Elmer Rufasto Castro	Magister en Investigación y Docencia	Docente y subdirector de una institución educativa	Si es aplicable

*Nota:* Las valoraciones que emitieron los expertos reflejan experiencias en el campo de la gestión administrativa de la educación superior y básica regular

Y en relación a la confiabilidad, se realizó mediante una prueba piloto y consistió en aplicar los cuestionarios a docentes que forman parte de una institución educativa que presentan características semejantes. Luego de realizar esta actividad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para estimar el índice de fiabilidad (de -1 a +1).

Seguidamente se presentan los resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos:

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos*

Prueba de confiabilidad	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Cuestionario que midió el acompañamiento pedagógico	,959	,959	12
Cuestionario que midió el clima organizacional	,958	,958	12

*Nota:* Resultados de la prueba piloto.

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos a seguir estuvieron organizados en diversas fases secuenciales: En la primera fase se llevó a cabo las actividades: selección de título del proyecto, identificación de la institución educativa, coordinación con los directivos y docentes, reunión de sensibilización y concientización de las motivaciones y beneficios del estudio; elaboración y validación de los instrumentos; solicitud de autorización formal para la aplicación. En la segunda fase, luego de haber logrado el permiso correspondiente y la aceptación de los maestros participantes, se procedió a administrar los cuestionarios; antes de su aplicación se explicó el formato y se explicitó recomendaciones (tiempo de duración y llenado correcto); asimismo; concluido el desarrollo de los cuestionarios, se ingresó y procesó la información al software Excel y programa estadístico SPSS – 26, que posteriormente brindó una base de datos para realizar el análisis e interpretación del planteamiento hipotético.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se emplearon métodos cuantitativos para el análisis confiable de los datos. Las técnicas estadísticas descriptivas permitieron tabular, codificar y organizar en tablas y figuras de frecuencia porcentual los resultados, reconociendo y visualizando evidencias valorativas de las variables y dimensiones por separadas.

Asimismo, se realizó el análisis estadístico inferencial que contribuyó en determinar los niveles de correlación entre las variables, para tal propósito se aplicó la prueba no paramétrica de Shapiro-Wilk (muestra 50 sujetos) que contrastó si los datos son congruentes o incongruentes a una distribución normal; de igual forma, para la interpretación relacional se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación asumió los principios estipulados en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020), los mismos que se traducen en la autonomía de los sujetos para obtener su consentimiento informado, y decidir libre y de manera consciente participar en la evaluación diagnóstica. Beneficencia, los aportes y

conocimientos empíricos sirvieron para que los responsables del acompañamiento reorienten esta estrategia hacia la reflexión, formación y transformación efectiva de las prácticas y la reconfiguración de un clima organizativo saludable y constructivo. No maleficencia, se hizo una evaluación de riesgo – beneficio, a fin de evitar posibles afectaciones al estado psicológico, emocional, estabilidad laboral, y dignidad profesional. Y justicia, los procesos investigativos tuvieron lugar en el marco del respeto de los derechos del docente y la propiedad intelectual; asimismo, prevaleció el trato afectivo, inclusivo y equitativo en el recojo de información.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación y análisis de los resultados descriptivos

En la presente investigación se obtuvieron resultados que proporcionaron los cuestionarios que evaluaron el nivel de las variables acompañamiento pedagógico y clima organizacional. Respecto a la primera variable el análisis descriptivo comprendió las dimensiones: (D1) planificación colegiada; (D2) conducción de la enseñanza; (D3) diálogo correflexivo; (D4) y retroalimentación formativa; y en cuanto a la segunda variable consideró las siguientes dimensiones: (D1) relaciones interpersonales; (D2) sistema comunicacional; (D3) resolución de conflictos; (D4) y trabajo en equipo.

#### 4.1.1 Tabulación cruzada

**Tabla 4**

*Tabulación cruzada acompañamiento pedagógico y clima organizacional*

		Clima organizacional		Total	
		Poco favorable	Favorable		
Acompañamiento pedagógico	Regular	Recuento	4	12	16
		Recuento esperado	5,4	10,6	16,0
		% dentro de acompañamiento pedagógico	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	23,5%	36,4%	32,0%
	Bueno	Recuento	13	21	34
		Recuento esperado	11,6	22,4	34,0
		% dentro de acompañamiento pedagógico	38,2%	61,8%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	76,5%	63,6%	68,0%
Total	Recuento	17	33	50	
	Recuento esperado	17,0	33,0	50,0	
	% dentro de acompañamiento pedagógico	34,0%	66,0%	100,0%	
	% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

Del análisis cruzado de la tabla 4, se evidenció que, del total de las unidades evaluadas (50), respecto a la variable acompañamiento pedagógico 16 docentes se encuentran en la valoración regular, de los cuales 23,5% (esperado) y 36,4%

(observado) también se ubican en un nivel regular (poco favorable). Y, en cuanto a la variable clima organizacional, 34 docentes apreciaron un clima organizacional favorable, de los cuales 76,5% (esperado) y 63,6% (observado) sus aseveraciones igualmente se correspondieron con la valoración favorable (bueno).

**Tabla 5**

*Tabulación cruzada dimensión planificación colegiada y variable clima organizacional.*

		Clima organizacional		Total		
		Poco favorable	Favorable			
D1. Planificación colegiada	Regular	Recuento	8	20	28	
		Recuento esperado	9,5	18,5	28,0	
		% dentro de D1. planificación colegiada	28,6%	71,4%	100,0%	
		% dentro de clima organizacional	47,1%	60,6%	56,0%	
	Bueno	Recuento	9	13	22	
			Recuento esperado	7,5	14,5	22,0
			% dentro de D1. planificación colegiada	40,9%	59,1%	100,0%
			% dentro de clima organizacional	52,9%	39,4%	44,0%
Total	Recuento	17	33	50		
		Recuento esperado	17,0	33,0	50,0	
		% dentro de D1. planificación colegiada	34,0%	66,0%	100,0%	
		% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

Del análisis cruzado de la tabla 5, se demostró que, del total de las unidades encuestadas (50), respecto a la dimensión planificación colegiada 28 docentes se sitúan en la valoración regular, de los cuales 47,1% (esperado) y 60,6% (observado) también se encuentran en un nivel regular (poco favorable). Y, en relación a la variable clima organizacional, 22 docentes percibieron un clima organizacional favorable, de los cuales 52,9% (esperado) y 39,4% (observado) sus afirmaciones igualmente se correspondieron con la valoración favorable (bueno).

**Tabla 6**

*Tabulación cruzada dimensión conducción de la enseñanza y variable clima organizacional*

		Clima organizacional		Total		
		Poco favorable	Favorable			
D2. Conducción de la enseñanza	Regular	Recuento	7	18	25	
		Recuento esperado	8,5	16,5	25,0	
		% dentro de D2. conducción de la enseñanza	28,0%	72,0%	100,0%	
		% dentro de clima organizacional	41,2%	54,5%	50,0%	
	Bueno		Recuento	10	15	25
			Recuento esperado	8,5	16,5	25,0
			% dentro de D2. conducción de la enseñanza	40,0%	60,0%	100,0%
			% dentro de clima organizacional	58,8%	45,5%	50,0%
Total		Recuento	17	33	50	
		Recuento esperado	17,0	33,0	50,0	
		% dentro de D2. conducción de la enseñanza	34,0%	66,0%	100,0%	
		% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

Del análisis cruzado de la tabla 6, se comprobó que, del total de las unidades encuestadas (50), respecto a la dimensión conducción de la enseñanza 25 docentes se situaron en la valoración regular, de los cuales 41,2% (esperado) y 54,5% (observado) también se ubicaron en un nivel regular (poco favorable). Y, en relación a la variable clima organizacional, 25 docentes percibieron un clima organizacional favorable, de los cuales 58,8% (esperado) y 45,5% (observado) sus percepciones igualmente se correspondieron con la valoración favorable (bueno).

**Tabla 7***Tabulación cruzada dimensión diálogo correflexivo y variable clima organizacional*

			Clima organizacional		Total
			Poco favorable	Favorable	
D3. Diálogo Correflexivo	Regular	Recuento	8	20	28
		Recuento esperado	9,5	18,5	28,0
		% dentro de D3. diálogo correflexivo	28,6%	71,4%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	47,1%	60,6%	56,0%
	Bueno	Recuento	9	13	22
		Recuento esperado	7,5	14,5	22,0
		% dentro de D3. diálogo correflexivo	40,9%	59,1%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	52,9%	39,4%	44,0%
Total	Recuento	17	33	50	
	Recuento esperado	17,0	33,0	50,0	
	% dentro de D3. diálogo correflexivo	34,0%	66,0%	100,0%	
	% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

Del análisis cruzado de la tabla 7, se comprobó que, del total de las unidades encuestadas (50), respecto a la dimensión diálogo correflexivo 28 maestros se encontraron en la valoración regular, de los cuales 47,1% (esperado) y 60,6% (observado) también se asentaron en un nivel regular (poco favorable). Y, en relación a la variable clima organizacional, 22 docentes percibieron un clima organizacional favorable, de los cuales 52,9% (esperado) y 39,4% (observado) sus percepciones análogamente se alinearon con la valoración favorable (bueno).

**Tabla 8**

*Tabulación cruzada dimensión retroalimentación formativa y variable clima organizacional.*

			Clima organizacional		Total
			Poco favorable	Favorable	
D4. Retroalimentación Formativa	Regular	Recuento	5	18	23
		Recuento esperado	7,8	15,2	23,0
		% dentro de D4. retroalimentación formativa	21,7%	78,3%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	29,4%	54,5%	46,0%
	Bueno	Recuento	12	15	27
		Recuento esperado	9,2	17,8	27,0
		% dentro de D4. retroalimentación formativa	44,4%	55,6%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	70,6%	45,5%	54,0%
Total	Recuento	17	33	50	
	Recuento esperado	17,0	33,0	50,0	
	% dentro de D4. retroalimentación formativa	34,0%	66,0%	100,0%	
	% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

Del análisis cruzado de la tabla 8, se demostró que, del total de las unidades encuestadas (50), respecto a la dimensión retroalimentación formativa 23 docentes se encontraron en la valoración regular, de los cuales 29,4% (esperado) y 54,5% (observado) también se localizaron en el nivel regular (poco favorable). Y, en relación a la variable clima organizacional, 27 docentes percibieron un clima organizacional favorable, de los cuales 70,6% (esperado) y 45,5% (observado) sus percepciones igualmente guardaron coherencia con la valoración favorable (bueno).

## 4.2 Análisis inferencial de los datos estadísticos

Asimismo, se realizó el análisis inferencial que consistió en determinar si las variables de estudio expresan una distribución normal o inversa a través de la prueba no paramétrica Shapiro-Wilk; luego se procedió con la deducción estadística correlacional de las variables de estudio mediante el coeficiente de Spearman, así como de las dimensiones de la variable acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional.

### 4.2.1 Prueba de normalidad de las variables de investigación

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de la variable: acompañamiento pedagógico*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación colegiada	,704	50	,000
Conducción de la enseñanza	,750	50	,000
Diálogo correflexivo	,702	50	,000
Retroalimentación formativa	,790	50	,000
Var. Acompañamiento Pedagógico	,773	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* los datos se han obtenido mediante la aplicación del cuestionario que evalúo la variable acompañamiento pedagógico

Planificación colegiada	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.
Conducción de la enseñanza	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza
Dialogo correflexivo	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.
Retroalimentación formativa	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza
Var. Acompañamiento Pedagógico	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.

El valor de significación definido (0,05), rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna (Hi), que dirá precisamente lo que queremos demostrar. La significación es pequeña, podremos descartarla y decir que los datos no son normales. Hay diferencias hacia el interior de la normalidad.

H<sub>0</sub>: “Los datos de la variable siguen una distribución Normal”

H<sub>1</sub>: “Los datos de la variable no siguen una distribución Normal”

“Si el valor de ‘P’ o Sig. < 0.05 La Hipótesis H0 se rechaza”

“Si el valor de ‘P’ o Sig. > 0.05 La Hipótesis H0 se acepta”

**Tabla 10***Prueba de normalidad de la variable: clima organizacional.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,710	50	,000
Sistema comunicacional	,640	50	,000
Resolución de conflictos	,697	50	,000
Trabajo en equipo	,680	50	,000
Var. Clima Organizacional	,717	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* los datos se han obtenido mediante la aplicación del cuestionario que evaluó la variable clima organizacional.

Relaciones interpersonales	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.
Sistema comunicacional	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza
Resolución de conflictos	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.
Trabajo en equipo	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza
Var. Clima Organizacional	,000<0,05	La Hipótesis H0 se rechaza.

El valor de significación definido (0,05), rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna (Hi), que dirá precisamente lo que queremos demostrar. La significación es pequeña, podremos descartarla y decir que los datos no son normales. Hay diferencias hacia el interior de la normalidad.

H<sub>0</sub>: “Los datos de la variable siguen una distribución Normal”

H<sub>1</sub>: “Los datos de la variable no siguen una distribución Normal”

“Si el valor de ‘P’ o Sig. < 0.05 La Hipótesis H<sub>0</sub> se rechaza”

“Si el valor de ‘P’ o Sig. > 0.05 La Hipótesis H<sub>0</sub> se acepta”

Al no ser una distribución normal, significa que existe una alta dispersión de las respuestas recolectadas, no se ajustan al supuesto de normalidad, por el cual se asume el coeficiente de correlación de Spearman siendo una prueba no paramétrica, asumiendo al 95% de confianza, se midió la relación entre dos variables, por tanto según los objetos de investigación llegar a valores posibles o supuestos de la existencia de la relación en dichas variables como es acompañamiento pedagógico y clima organizacional.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis general

Hipótesis general ( $H_a$ ): Existe relación significativa entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis general ( $H_0$ ): No existe relación significativa entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación variable acompañamiento pedagógico y variable clima organizacional*

			Acompañamiento pedagógico	Clima organizacional
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	0,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

En base a los datos de la tabla 11, se logró deducir que, la relación entre las variables acompañamiento pedagógico y clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, evidenciaron sentido directo y estadísticamente significativa ( $p.0,000 < 0,05$ ), indicando que existió un grado de correlación positiva muy alta con valor de  $Rho = 0,956$ , resultado que rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis investigativa general ( $H_a$ ). Con lo cual, se puede decidir que, si mejora el acompañamiento pedagógico, mejorará el clima organizacional en la misma intensidad y proporción.

### 4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica ( $H_a$ ) Existe relación significativa entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica ( $H_0$ ) No existe relación significativa entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación dimensión planificación colegiada y variable clima organizacional*

			Clima organizacional	D1. Planificación colegiada
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	D1. Planificación colegiada	Coeficiente de correlación	0,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

En base a los datos de la tabla 12, se logró deducir que, la relación entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional de una institución educativa pública, exteriorizó sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $p.0,000 < 0,05$ ), corroborando que existió un grado de correlación positiva moderada con un valor equivalente de  $Rho = 0,636$ , resultado que rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis investigativa específica ( $H_a$ ). Por lo cual, se puede confirmar que, si mejora la planificación colegiada, contribuirá en constituir y alcanzar un clima organizacional favorable.

#### 4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica ( $H_a$ ) Existe relación significativa entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica ( $H_0$ ) No existe relación significativa entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

**Tabla 13**

*Correlación dimensión conducción de la enseñanza y variable clima organizacional*

			Clima organizacional	D2. Conducción de la enseñanza
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	D2. Conducción de la enseñanza	Coefficiente de correlación	0,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

En base a los datos de la tabla 13, se logró demostrar que, la relación entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional de una institución educativa pública, expuso sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ), confirmando que existe un grado de correlación positiva alta con un valor equivalente a  $Rho = 0,718$ , resultado que rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis investigativa específica ( $H_a$ ). Con lo cual, se puede concluir que, una efectiva conducción de la enseñanza favorecerá la construcción de un clima organizacional favorable.

#### 4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica ( $H_a$ ) Existe relación significativa entre la dimensión diálogo reflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica ( $H_0$ ) No existe relación significativa entre la dimensión diálogo reflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

**Tabla 14**

*Correlación dimensión diálogo correflexivo y variable clima organizacional*

			Clima organizacional	D3. Diálogo correflexivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	D3. Diálogo correflexivo	Coeficiente de correlación	0,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

En base a los datos de la tabla 14, se infirió que, la relación entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional de una institución educativa pública, manifestó sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ), comprobando que existe un grado de correlación positiva moderada con un valor equivalente a  $Rho = 0,636$ , resultado que rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis investigativa específica ( $H_a$ ). Por lo cual, se concluyó que, la promoción del diálogo correflexivo, generará un clima organizacional favorable.

#### 4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis específica ( $H_a$ ) Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica ( $H_0$ ) No existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.

**Tabla 15**

*Correlación dimensión retroalimentación formativa y variable clima organizacional*

			Clima organizacional	D4. Retroalimentación formativa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	D4. Retroalimentación formativa	Coeficiente de correlación	0,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Resultados obtenidos de los cuestionarios que evaluaron el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional.

En base a los datos de la tabla 15, se dedujo que la relación entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, reveló sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ), confirmando que existe un grado de correlación positiva alta con un valor equivalente a  $Rho = 0,778$ , resultado que rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis investigativa específica ( $H_a$ ). Por lo cual, la retroalimentación formativa es un mecanismo pedagógico que potenciará el clima organizacional.

## V. DISCUSIÓN

El propósito del estudio se centró en analizar y comprobar el grado de asociación entre las variables de investigación, proceso que implicó realizar procedimientos estadísticos descriptivos para identificar el nivel situacional que se encontraban ambas variables; así como, deducir razonamientos inferenciales que determinaron el coeficiente de correlación o discrepancia del planteamiento hipotético. Estos procesos fueron posibles porque se optó por el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación aplicada y el diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, además, de la aplicación de instrumentos válidos que ofrecieron información objetiva y pertinente que a continuación se discute mediante la concatenación de experiencias indagativos y aportes teóricos científicos.

Respecto al análisis descriptivo los hallazgos encontrados expresaron que el acompañamiento pedagógico comprende los niveles bueno (68%) y regular (32%); y el clima organizacional se encuentra entre los niveles favorable (66%) y poco favorable (34%), resultados que revelaron ciertas limitaciones para promocionar entre los docentes el planeamiento colegiado, asegurar una eficiente conducción de los procesos de enseñanza; generar espacios de diálogos correflexivos y constructivos; e implementar estrategias formativas de retroalimentación; asimismo, exponen situaciones adversas que alteran las relaciones interpersonales, y el dinamismo de los sistemas comunicacionales dentro de la organización; de igual modo, exteriorizaron insuficiente manejo de mecanismos para resolver conflictos y escaso involucramiento en el trabajo en equipo que posibiliten alcanzar los objetivos institucionales.

Al respecto, Pérez y Agreda (2020), sobre el nivel de acompañamiento pedagógico subrayó que alcanzó las valoraciones destacado (78%), satisfactorio (20,6%), y proceso (1,2%); según Quijano (2020) comprenden los niveles regular (79,3%), deficiente (19%), y óptimo (1,7%). Y, en cuanto al nivel del clima organizacional, Laredo (2022) expuso que se ubicó en los niveles inadecuado (47%), medianamente adecuado (44%), y adecuado (9%); y Villalobos (2020) confirmó que se encuentra entre los niveles medio (63,6%), alto (24,2%) y bajo (12,1%), hallazgos que guardan cierta similitud con los expuestos en el párrafo

anterior. asimismo, Cortés y Leal (2019) consideraron que los problemas que mayor afectan al clima organizacional están relacionados con el trabajo cooperativo y la ruptura de las relaciones interpersonales; sin embargo, creen que el uso de técnicas interactivas y dialógicas incrementan la confianza, tolerancia, inclusión, mejora de los desempeños profesionales y posibilita edificar ambientes de convivencia pacífica y de desarrollo humano.

En esta misma línea de análisis, también se identificó los niveles que presentaron las dimensiones de las variables de estudio. Las dimensiones: planificación colegiada (D1), conducción de la enseñanza (D2), diálogo correflexivo (D3), y retroalimentación formativa (D4) de la variable acompañamiento pedagógico se ubicaron en los niveles bueno (44%, 50%, y 54%) y regular (56%, 50% y 46%). Resultados descriptivos que indicaron dificultades para implementar acciones de acompañamiento planificadas y consensuadas, realizar intervenciones contextualizadas, y brindar asistencia y asesoría técnico – pedagógica que gocen de legitimidad y respondan a las necesidades de los acompañados; de igual forma, expresaron cuestionamientos referidos al escaso manejo emocional, disciplinar y metodológico en la interacciones de las partes; insuficiente apoyo con materiales educativos; desinterés para deconstruir y reconstruir el ejercicio docente; desconfianza mutua que incentiven la auto y coevaluación; igualmente, desconocimiento en cuanto al registro y procesamiento de evidencias situadas u observadas en aula; así como indiferencia y ausencia de compromisos de mejora continua. Sobre lo descrito, Pérez y Agreda (2020), en referencia a la dimensión diálogo correflexivo, demostraron que el acompañamiento pedagógico favoreció en los docentes acompañados la reflexión crítica (76,7%), pedagógica (22,7%) y redujo la superficial (0,6%).

Correlativamente, las dimensiones: relaciones interpersonales (D1), sistema comunicacional (D2), resolución de conflictos (D3), y trabajo en equipo (D4) de la variable clima organizacional se situaron entre los niveles favorables (44%, 38% y 42%) y poco favorables (56%, 62%, y 58%). Resultados descriptivos que evidenciaron escaso respeto y valoración entre los integrantes de la institución educativa; limitaciones para manejar y gestionar relaciones saludables y constructivas, poner en práctica un trato afectivo, cordial y sincero; construir redes

comunicacionales horizontales, transparentes que permita una mejor fluidez de la información ascendente y descendente; y que estimule el uso de un lenguaje asertivo y empático; además, reflejaron desencuentros, problemas de índole profesional; centralismo en la toma de decisiones, actitudes discrepantes, comportamientos disonantes, escasa colaboración y participación en la realización de actividades organizacionales; además, percepciones críticas de disconformidad e insatisfacción sobre la distribución equitativa e inclusiva de tareas y responsabilidades, regularidades que limitan la sinergia de esfuerzos y la interiorización de una visión compartida en la comunidad educativa. Estas percepciones de una u otra forma se asemejan con la investigación de Vargas et al. (2020), quienes señalaron que los actores educativos muestran apatía y desinterés para apoyar y participar en las actividades escolares (35,87%); además, la mayoría desconocen las normas, metas, objetivos, deberes de la estructura organizativa (43%); complementa, Cerdas et al. (2021), los mismos que percibieron aspectos que agrietan el clima organizativo en las instituciones educativas entre ellos: trato irrespetuoso y poco cordial, indiferencia, individualismo, desconfianza, inflexibilidad y verticalidad personal, intolerancia académica, autocracia directiva, improvisación y desorden en el trabajo.

No obstante, Vargas et al. (2020) López (2022) y acentúan que las interacciones dentro de la organización son positivas (61,29%) y constructiva (71,42%); el ambiente laboral y las conductas que se manifiestan son adecuados (50%); las formas y estilos de comunicación y las relaciones interpersonales son favorables (100%); de igual modo, la motivación y la toma de decisiones exponen percepciones aceptables (50%); en cuanto al reconocimiento profesional la mayoría reconoce que es incipiente (36%); asimismo, el 100% asevera que se cumplen los objetivos institucionales, y el liderazgo organizacional contribuye en el clima laboral, convergen en recomendar la modelación de estrategias motivacionales y de gestión participativa; de igual forma, conviene que la constitución de un clima organizativo donde exista relaciones humanas sanas; estabilidad y seguridad laboral, sistemas comunicativos dinámicos y transparentes, y toma de decisiones democráticas propiciará el desarrollo de desempeños óptimos y eficientes; igualmente, el trabajador que siente que es considerado y valorado dentro de la organización

afianza su identidad y sentido de pertenencia, además, se compromete con mayor esfuerzo y dedicación a conseguir los objetivos de la entidad educativa.

Por otro lado, el análisis inferencial del objetivo general, permitió determinar que existe relación entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022, afirmación que se corroboró en los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor encontrado indicó un  $Rho=0,956$ , reconociendo que ambas variables presentaron correlación positiva muy alta con sentido directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se dedujo que la mejora del acompañamiento pedagógica, favorecerá el clima organizacional. Las investigaciones que refuerzan estos resultados comprenden los estudios de Laredo (2022) y Villalobos (2020), ambos demostraron que el clima organizacional y el desempeño docente mantuvieron correlación positiva, directa y moderada ( $Rho=0,432$ , y  $0,759$ ), resultado inverso que denota codependencia y complementariedad puesto que el acompañamiento pedagógico tiene como función esencial la mejora del desempeño en los maestros. Otras investigaciones, también tributan en afianzar los resultados investigativos como la realizada por Herrera (2022), quien comprobó que, entre las variables gestión administrativa y acompañamiento pedagógico existe correlación directa y positiva ( $Rho=0,688$ ), asimismo, Quijano (2020) determinó que, existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico de los directivos y el desempeño de los docentes ( $Rho=0,607$ ), por su parte, Rojas (2022) demostró que existe correlación positiva entre el acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje ( $Rho=0,765$ ); a la par, existe correlación positiva entre competencia emocional y comunidad de aprendizaje ( $Rho=0,764$ ). En los casos señalados, se refleja la interdependencia de las variables objeto de investigación.

Respecto al primer objetivo específico (OE1): Establecer la relación que existe entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022. En base a los resultados obtenidos se corroboró que existió grado de correlación positiva moderada ( $Rho$  de Spearman =  $0,636$ ); además, estadísticamente tuvieron asociatividad directa y significativa

( $0,000 < 0,05$ ). Por consiguiente, incentivar en los docentes la planificación colegiada, permitirá consolidar un clima organizacional articulado, integrado y responsable de los procesos educativos. Deducción que tuvo congruencia con las investigaciones de Laredo (2022) y Villalobos (2020), quienes comprobaron que entre el clima organización y la dimensión planificación del trabajo docente existe asociación medianamente adecuada ( $Rho = 0,469$ ); igualmente, demostraron que existe correlación moderada, positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión plan de trabajo del desempeño docente ( $Rho = 0,689$ ). Añadir también la investigación de Quijano (2020), quien demostró que: entre las dimensiones planificación, ejecución y evaluación del acompañamiento y el desempeño docente existe asociación positiva, significativa y moderada ( $Rho = 0,659$ ;  $0,628$ ; y  $0,359$ ). De acuerdo con Vásquez et al. (2021), el trabajo colegiado persigue dos aspectos básicos, el dominio y manejo de los procesos del acompañamiento pedagógico y la práctica de habilidades sociales entre ellas la comunicación, aprender de los demás, liderar con el ejemplo, mostrar apertura a la crítica y la escucha activa; además, utilizar un lenguaje asertivo y motivador.

En lo referente al segundo específico (OE2): Establecer la relación que existe entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022. De acuerdo a los datos obtenidos se comprobó que existió grado de correlación positiva alta ( $Rho$  de Spearman =  $0,718$ ), además, estadísticamente configuraron vinculación directa y significativa ( $0,000 < 0,05$ ). En consecuencia, se determinó que, mejorar la conducción de los procesos de enseñanza, favorecerá el clima organizacional puesto que incrementará la comunicación, la solución de los problemas de carácter pedagógico y garantizará el progreso de los aprendizajes en los estudiantes. Respecto al propósito descrito, se encontró el estudio de Laredo (2022) y Villalobos (2020), que coincidieron al afirmar que, entre el clima organización y la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje existe correlación medianamente adecuada ( $Rho = 0,357$ ) y codependencia alta, positiva y significativa ( $Rho = 0,716$ ); y, existe asociación moderada, positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad profesional del

desempeño docente ( $Rho= 0,662$ ), no obstante, sobre este resultado último, difieren pues Laredo (2022), constató que entre el clima organización y la dimensión responsabilidad profesional existe correlación inadecuada ( $Rho= 0,280$ ). En este contexto, Alirio & Jaime (2020) plantean que la conducción del ejercicio pedagógico debe concatenarse con la investigación acción y la colaboración entre los docentes, además, respetar y valorar los estilos de enseñanza de cada uno de ellos, asegurando de esta forma una verdadera integración y articulación organizacional.

Asimismo, refiriéndonos al tercer objetivo específico (OE3): Establecer la relación que existe entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022. En base a los resultados obtenidos se demostró que existió grado de correlación positiva moderada ( $Rho$  de Spearman =  $0,636$ ), además, estadísticamente mostraron asociación directa y significativa ( $0,000 < 0,05$ ). En ese sentido, promover la mejora de los espacios de diálogo correflexivo, contribuirá a generar un clima organizacional donde se cultive la interconfianza, decisiones democráticas, deliberación sensatas, prudentes e informadas para compartir experiencias y asumir compromisos. En consonancia con la afirmación previa, Pérez y Agreda (2020) plantearon que existe correlación directa y positiva moderada entre el acompañamiento pedagógico y las prácticas reflexivas ( $Rho= 0,562$ ); confirmaron que, entre la dimensión registro de situaciones perceptibles con la variable práctica reflexiva existe reciprocidad directa y positiva moderada ( $Rho= 0,458$ ); entre la dimensión diálogo reflexivo con la variable práctica reflexiva existe correspondencia directa y positiva moderada ( $Rho= 0,581$ ); y entre la dimensión grupo de interaprendizaje con la variable práctica reflexiva existe correlación directa y positiva moderada ( $Rho= 0,487$ ) confirmando su incidencia positiva en factores asociados del clima organizacional como son: relaciones interpersonales, comunicación bidireccional, y trabajo en equipo; en esta dirección, Fuentes y Castillo (2022) teniendo en cuenta el enfoque crítico, señalan que la reflexión colectiva favorece percibir el acompañamiento y clima organizativo desde la realidad, para luego transferir conocimientos y habilidades que potencien los logros y transformen los problemas que los aquejan; asimismo, Flores et al. (2022) concluye que la reflexión pedagógica entre acompañantes y acompañados

debe apuntar también al desarrollo de habilidades críticas, sociales y socioemocionales, de tal forma, que las interacciones, diálogos e interaprendizajes se dé dentro un escenario de confianza y paciencia, el respeto a las diferencias y debilidades de los miembros, actitudes que humanizan la organización educativa.

Por su parte, el cuarto objetivo específico (OE4): Establecer la relación que existe entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022. Los datos que se obtuvieron comprobaron que existió grado de correlación positiva alta ((Rho de Spearman = 0,778), además, estadísticamente expresaron dependencia directa y significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por tanto, implementar de manera eficiente la retroalimentación formativa, incidirá favorablemente en el clima organizacional, sobre todo, garantizará la equidad e inclusión de todos sus miembros, así como el arraigo y prácticas de actitudes colaborativas, participativas y corresponsables. Siguiendo a Huayhua et al. (2021) y Anijovich (2019 y 2020), esta codependencia contribuye a plasmar andamiajes recíprocos en el cual los acompañantes y acompañados caminan juntos, comparten saberes, se apoyan mutuamente, mantienen un clima positivo y productivo, evitando exponer críticas hirientes o agresivas; se enfocan en la búsqueda de soluciones innovadoras pedagógicas, proponer iniciativas de mejora continua y la constante auto y coevaluación del proceso de enseñanza; en contraste, Arrellano et al. (2022) resalta que la retroalimentación no solo debe ser formativa, sino conllevar a una visión compartida, además, contextualizada, y de apoyo efectivo para minimizar la carga laboral de los maestros.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Del análisis de los datos referidos al objetivo general, se concluyó que, existe relación entre acompañamiento pedagógico y clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, afirmación que se demostró mediante el coeficiente de Spearman cuyo valor obtenido fue  $Rho = 0,956$ , indicando que mantienen correlación positiva muy alta, con sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se logró deducir que, asegurar un eficiente acompañamiento pedagógico entre los involucrados, favorecerá un clima organizacional armónico, pacífico e inclusivo.

### **Segunda:**

Del análisis de los datos sobre el primer objetivo específico, se concluyó que, existe relación entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, deducción que se comprobó a través del coeficiente de Spearman cuyo valor obtenido fue  $Rho = 0,636$ , mostrando que presentan correlación positiva moderada, con sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se infirió que, promover el trabajo mediante la planificación colegiada, favorecerá la construcción de un clima organizacional donde se respete los acuerdos, compromisos y reglas de convivencia.

### **Tercera:**

Del análisis de los datos coherentes con el segundo objetivo específico, se concluyó que, existe relación entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, deducción que se verificó a través del coeficiente de Spearman cuyo valor obtenido fue  $Rho = 0,718$ , exteriorizando correlación positiva alta, con sentido proporcional directo y

estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se constató que, al mejorar la conducción de la enseñanza, mejorará el clima organizacional en la comunidad educativa.

#### **Cuarta:**

Del análisis de los datos concernientes al tercer objetivo específico, se concluyó que, existe relación entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, deducción que se comprobó a través del coeficiente de Spearman cuyo valor obtenido fue  $Rho = 0,636$ , exponiendo correlación positiva moderada, con sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se confirmó que, promocionar e incentivar el diálogo correflexivo, incrementará la percepción positiva del clima organizacional en cuanto a relaciones interpersonales saludables, empáticas, asertivas y saludables.

#### **Quinta:**

Del análisis de los datos vinculados con el cuarto objetivo específico, se concluyó que, existe relación entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y la variable clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, deducción que se demostró a través del coeficiente de Spearman cuyo valor obtenido fue  $Rho = 0,778$ , constatando grado de correlación positiva alta, con sentido proporcional directo y estadísticamente significativa ( $0,000 < 0,05$ ). Por lo cual, se infirió que, implementar y ejercer la retroalimentación formativa en los procesos educativos, potencia el clima organizacional respecto a la sinergia e interdependencia de esfuerzos y la consecución de una visión compartida y corresponsable.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Al personal directivo y docentes elaborar e institucionalizar un plan de acompañamiento pedagógico participativo, consensuado y colegiado que aseguren los lineamientos y políticas educativos asumidos, y la sostenibilidad de la mejora continua de los procesos de enseñanza aprendizaje.

### **Segunda:**

Con respecto al clima organizacional se recomienda construir relaciones interpersonales sólidas, constructivas y saludables, implementar puentes comunicativos fluidos y transparentes, fortalecer la confianza mutua y la autonomía en las decisiones institucionales; además, crear ambientes de diálogos crítico - reflexivos y afectivos para solucionar desencuentros y discrepancias.

### **Tercera:**

Se recomienda a los acompañantes y acompañados respeto y valoración mutua, conciliar divergencias, crear un clima de apoyo recíproco, fomentar interaprendizajes que beneficien la práctica docente, y establecer compromisos y acuerdos que posibilitan una eficiente conducción de la enseñanza y la retroalimentación formativa.

### **Cuarta:**

Se recomienda a los docentes fortalecer el trabajo de equipo y colaborativo, planificar sus programaciones curriculares de manera interdisciplinaria; e incentivar la comunión y sinergia de esfuerzos para consolidar una convivencia democrática, solidaria, inclusiva que favorezca alcanzar los objetivos institucionales.

### **Quinta:**

A los funcionarios de la UGEL 307 La Mar - región Ayacucho, se recomienda tomar como referencia el informe investigativo a fin de conocer la problemática del

acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en las escuelas de primaria, de esta forma hacer los ajustes oportunos y realizar medidas correctivas que conlleven garantizar un servicio escolar de calidad y el ejercicio profesional y responsable de la práctica.

## REFERENCIAS

- Agreda, E. K. (2021). *Formación en servicio de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas situadas en la región Tacna, según los resultados de la encuesta ENDO 2018*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio institucional. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9590>
- Alirio, E., & Jaime, M. F. (2020). Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2),65-78. ISSN: 1657-0790. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169263645005>
- Anijovich, R. (2019). *Orientaciones para la Formación Docente y el Trabajo en el aula: Retroalimentación Formativa*. Primera Edición, Chile. [https://panorama.oei.org.ar/\\_dev2/wp-content/uploads/2019/06/Retroalimentaci%C3%B3n-Formativa.pdf](https://panorama.oei.org.ar/_dev2/wp-content/uploads/2019/06/Retroalimentaci%C3%B3n-Formativa.pdf)
- Anijovich, R. (2020). *Retroalimentación formativa Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula*. Segunda Edición, <https://educaixa.org/documents/10180/37216840/DIGITAL+FINAL+-+RETRO+ALIMENTACION+FORMATIVA++CAST.pdf/ab50e00a-426e-0363-a49a-c47a14a36bfc?t=1590582934618>
- Aparicio, J. L., Velázquez, C., & Fraile, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8048442>
- Arrellano R, Garcia LY, Philominraj A and Ranjan R (2022) A Qualitative Analysis of Teachers' Perception of Classroom Pedagogical Accompaniment Program. *Front. Educ.* 7:68202. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.682024/full>
- Avilés, P. A., & Campos, R. J. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME? *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(7), 48-66. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/52>
- Bamidele, M. y Charity, M. (2020). Conflicts and Its Management In An Organization: A Theoretical Review. *Revista Internacional de Publicaciones*

- Científicas y de Investigación*, Volumen 10, Número 5, mayo de 2020. ISSN 2250- 3153. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.05.2020.p10162>
- Barba, R. A. (2020). Desarrollo de un enfoque pedagógico crítico en la formación inicial del profesorado para romper con la evaluación tradicional en Educación Infantil. *Publicaciones*, 50(1), 207–227. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/15975>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Primera Edición Electrónica. Ecuador. Repositorio institucional. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Cabrera, R. (2019). *Estrategias de Resolución de Conflictos para mejorar el Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Aplicación de Jaén, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6796>
- Cano, J. A., Vargas, A. D., Becerra, D. (2020). Relación entre la resolución de conflictos en aula y las TIC: Una revisión de literatura. *Revista Espacios*. Volumen 41, número 18. ISSN: 07-1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n18/20411820.html>
- Carrasco, N. V. (2022). *Trabajo colegiado para mejorar la planificación curricular bajo un enfoque por competencias en una institución educativa del nivel secundaria del Cusco*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/7adac44e-41c3-4375-b66d-11eeffc1542/full>
- Carrillo, M. S., & Barrios, Y., & Alcalá, M., & Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11),138-163. ISSN: 1315-5216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>
- Castillo, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1),97-108. ISSN: 1560-9146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81668400005>

- Castro, M. N. A., Alvarado, M. W. Y., Romero, M. J. del C., & Mondragón, M. D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)
- Cerdas, V., & García, J. A., & Blanco, S. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 1-18. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>
- Cortés, D. A., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161. ISSN: 1692-5858. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476661525012>
- Del Rosario, J. C. (2020). *Enfoque crítico reflexivo y su influencia en el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones 14407 y 15267, Sapillica, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49535>
- Escudero, C. L., & Cortez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Universidad Técnica de Machala*. <https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/>
- Flores, C. (2020). *El proceso de acompañamiento pedagógico de docentes de secundaria del área de comunicación de una institución privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio institucional. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8387>
- Flores, G. M., Méndez, J., Farfán, J., Calderón, M., y Flores, E. (2022). Pedagogical accompaniment in preschool teachers: Theoretical review. *International Journal of Mechanical Engineering*. Vol, 7, nro 1. ISSN: 0974-5823. [https://kalaharijournals.com/resources/IJME\\_Vol7.1\\_497.pdf](https://kalaharijournals.com/resources/IJME_Vol7.1_497.pdf)
- Fuentes, M.; Castillo, A. (2022). Methodological Proposal for the Accompaniment and Development of Service+Learning Methodology in Universidad de Las Americas in Chile. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 8626. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148626>

- García, M., Vesga, J. J. y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial universidad católica de Colombia. Repositorio institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26059>
- Gertrude, M., & Muathe, S. M. A. (2021). Organizational Conflict Management: The All Important Public Universities Performance Strategy Under Neglect in Kenya. *European Scientific Journal*, ESJ, 17(12), 181. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n12p181>
- Gómez, O. D., & Rodríguez, J. P. (2019). *El diálogo crítico-reflexivo en la reconstrucción de las representaciones sociales sobre el aprendizaje del francés en los estudiantes de octavo grado del colegio Mayor de los Andes*. [Tesis de maestría, Universidad de la Salle, Bogotá] Repositorio institucional [https://ciencia.lasalle.edu.co/maest\\_didactica\\_lenguas/8](https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_didactica_lenguas/8)
- Hernández, M., & Flores, A. (2021). La formación docente desde el enfoque crítico-social. Entre la reproducción y la resistencia. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 1(31),27-40. ISSN: 1515-9485. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384565126003>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, H. M. (2022). *Gestión Administrativa y Acompañamiento Pedagógico en docentes de nivel secundaria del Circuito Educativo Público C0209\_10 de Santo Domingo. Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93577>
- Horna, A. M. del P. (2022). Programa basado en el enfoque crítico reflexivo para mejorar el desempeño docente en el nivel primario – institución educativa “Antenor Sánchez” 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 911-946. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2266)
- Huayhua, M. F., Avila, C. del P., Vargas, Y. C., & Buitron, C. R. (2021). La retroalimentación formativa una práctica eficaz en tiempos de pandemia. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(21), 1480–1490. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.290>

- Innova Teachin School (2022). *Acompañamiento Pedagógico al Docente de Inicial*. Segunda especialidad. <https://www.its.edu.pe/formacion-continua/pse-acompanamiento-pedagogico-en-inicial/>
- Laredo, G. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81430>
- Loáiciga, J. (2020). Relaciones interpersonales y situaciones de convivencia en el aula universitaria. *Revista Académica Arjé*, 3(1), 15 a 25. <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/240>
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa* 2.0, 26(2), 137–161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Macahuachi, I. C. y Ramos, M. R. (2021). El acompañamiento pedagógico en la Educación básica – Perú. *Dataismo*, vol. 1, número 9, 65–77. <https://doi.org/10.53673/data.v1i9.51>
- Maraza, N., Flores, G. M., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Marin, S. A. (2021). Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO – Chiclayo. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64704>
- Mata, A. M., Hernández, P. y Centeno, G. E. (2022). Diálogo y reflexión para mejorar la práctica de los docentes. La construcción de una experiencia en el posgrado. *Zona Próxima*, número 37. ISSN: 2145-9444. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/view/13183>
- Medina, P. y Deroncele, A. (2019). La práctica dialógico-reflexiva: una experiencia formativa en los procesos de construcción científico-textual en el postgrado. *Revista Órbita Pedagógica*. VII (1). Pp. 37-46. ISSN: 2409-0131.

<http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/laprac%C3%A1ctica.pdf>

- Minedu (2020). *Resolución Viceministerial N° 104- 2020-Minedu (12 de junio del 2020), que modifica la Norma Técnica denominada “Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en Instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular para el periodo 2020-2022” aprobada con Resolución Viceministerial N° 290-2019-Minedu – 20 de noviembre del 2019.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/685151-104-2020-minedu>
- Ministerio de Educación (2017). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico.* 1a Edición. Impreso en: Ilustra Consultores. Lima Perú. <https://minedu.digital/enfoque-critico-reflexivo-para-una-nueva-ensenanza-lineamientos-para-el-dialogo-reflexivo-en-el-proceso-de-acompanamiento-pedagogico-pdf/>
- Mora, Y., & Torres, J. M., & Iglesias, A. L. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6),1189-1197. ISSN: 1727-897X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios; J. J., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* Quinta Edición. Colombia. <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>
- OEI (2018). *Diferentes Niveles de acompañamiento pedagógico para transformar la Escuela.* Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) R.D. 2018 <https://oei.int/oficinas/republica-dominicana/publicaciones/diferentes-niveles-del-acompanamiento-pedagogico-para-transformar-la-escuela>
- Ortiz, M. F., Galindo, A. M., Valbuena, P. D., Clavijo, A. V., & Duarte, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>

- Pérez, M. Á., & Agreda, A. A. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 2(30),219-232. ISSN: 1515-9485.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384563756002>
- Querevalú, E. F. (2020). *Estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú] Repositorio institucional.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7279>
- Quijano, M. W. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44316>
- Quispe, A. (2021). *Gestión de calidad para el acompañamiento pedagógico en directivos de las Instituciones Educativas de Bagua Grande*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55020>
- Ramírez, J. N. y Tesen, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Dataísmo*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.53673/data.v2i1.70>
- Ramírez, R. J. (2022). *Gestión de conflictos para el clima organizacional en la gerencia de desarrollo vial y transporte de la Municipalidad de Chiclayo*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78591?show=full>
- Rojas, B. C. (2022). *Acompañamiento pedagógico y competencias emocionales en las comunidades de aprendizaje en docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2021*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77693>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122.  
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(1).pdf
- Sardiñas, Y., & Domínguez, I., & Reinoso, C. (2020). La comunicación educativa: su desarrollo en el profesor de secundaria básica. *VARONA*, (71). ISSN: 0864-196X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670951004>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Suárez, I. L., Bermejo, M., & Charón, L. (2022). El sistema de comunicación integrado a los sistemas de gestión en el contexto organizacional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 6(12), 51–61. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/386>
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Torres, E. (2021). Alternativas de resolución de conflictos desde una perspectiva holística en los entornos universitarios colombianos. *Hallazgos*, 18(35), 371-399. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/5511>
- Torres, N. R., Falconí, M. A. y Ramírez, A. P. (2019). *Desarrollo organizacional Análisis de variables*. Impreso en Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- Unesco (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6811>
- UNESCO (2019a). *Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada Escolar Completa: prácticas, contextos y concepciones*. Repositorio institucional. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6809>

- UNESCO (2019b). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio. Reflexiones para el contexto peruano*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Repositorio institucional. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6811>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV – Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vargas, L. E., & Alcalá, M., & Barrios, Y., & Carrillo, M. S. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11),138-163. ISSN: 1315-5216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>
- Vásquez, I., López, I., Padilla, M., & Gallarday, S. (2021). Effect of a social skills program on the improvement of the organizational climate of educational institutions for schools. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(3),1589-1604. ISSN: 1519-9029. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637769829004>
- Vásquez, L. A. (2019). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 16122 del Distrito de Pomahuaca – Jaén 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6679>
- Vásquez, S., Frisancho, S., & La Rosa, M. I. (2019). Concepciones sobre el acompañamiento pedagógico de acompañantes de la región Ucayali: Implicancias y aportes de la psicología educacional. *Revista Peruana De Investigación Educativa*, 11(11), 69–97. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.118>
- Vergara, A. W. (2022). *Gestión administrativa para el clima organizacional en el Establecimiento Penitenciario de Jaén*. [Tesis doctoral, Universidad César

- Vallejo, Perú] Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78735>
- Villalobos, C. F. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45173>
- Villalobos, M. y Pertuz, F. (2019). Manejo de conflictos en el emprendimiento de las empresas del sector gastronómico de Santa Marta Colombia. *SAPIENTIAE: Ciências sociais, Humanas e Engenharias. Universidade Óscar Ribas. ISSN Versão Digital 2184-061X Vol. 5 (1). 31-57.*  
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ManejoDeConflictosEnEIEmprendimientoDeLasEmpresasD-7052370%20(1).pdf
- Zabala, J., & Sánchez, J. (2019). Evaluar por competencia o como potencia. Una mirada reflexiva y crítica. *Telos*, 21(3),544-563. ISSN: 1317-0570.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99360575004>
- Zegarra, K. J., Romero, M. M., & Olivares, P. C. (2022). Trabajo colegiado para contextualizar la planificación en modalidad no presencial. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(23), 703–712.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.370>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título del proyecto:** Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública, región Ayacucho, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión planificación colegiada del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión conducción de la enseñanza del acompañamiento pedagógico y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p>	<p><b>Acompañamiento pedagógico</b></p> <p><b>Clima organizacional</b></p>	<p>Planificación colegiada</p> <p>Conducción de la enseñanza</p> <p>Diálogo correflexivo</p> <p>Retroalimentación formativa</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Sistema comunicacional</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Planeamiento consensuado del acompañamiento.</p> <p>Formas de intervención.</p> <p>Asistencia y asesoría técnica pedagógica.</p> <p>Clima de enseñanza</p> <p>Manejo disciplinar y metodológico</p> <p>Materiales educativos</p> <p>Manejo emocional</p> <p>Confianza y legitimidad recíproca</p> <p>Deconstrucción y reconstrucción de la práctica</p> <p>Análisis constructivo de evidencias</p> <p>Auto y coevaluación</p> <p>Compromiso y mejora continua</p> <p>Respeto y valoración mutua</p> <p>Manejo y gestión de relaciones saludables y constructivas</p> <p>Trato afectivo, cordial y sincero</p> <p>Comunicación horizontal y transparente</p> <p>Lenguaje asertivo y empático</p> <p>Información ascendente y descendente oportuna</p> <p>Manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos</p> <p>Autonomía e imparcialidad para tomar decisiones</p> <p>Deliberación y argumentación razonada e informada.</p> <p>Actitudes colaborativas e interdependientes</p> <p>Distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades</p> <p>Sinergia de esfuerzos y visión compartida</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>• <b>Según su propósito:</b> Aplicada.</li> <li>• <b>Por su alcance:</b> descriptiva – correlacional.</li> <li>• <b>Método:</b> Hipotético deductivo</li> </ul> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• Transversal</li> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Población:</b> 50 docentes del distrito de Ninabamba.</p> <p><b>Muestra:</b> De tipo censal.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> dos cuestionarios para evaluar las variables de estudio.</p>

<p><b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022?</p>	<p><b>OE3:</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p> <p><b>OE4:</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022.</p>	<p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión diálogo correflexivo del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación formativa del acompañamiento pedagógico y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Ninabamba, región Ayacucho, 2022</p>				
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

### Variable: Acompañamiento pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos general	Niveles o rangos por dimensiones
Planificación colegiada	Planeamiento consensuado del acompañamiento.	1; 2; 3	<b>Escala ordinal</b>  Valoración de frecuencia tipo Likert	Malo [12 - 24) Regular (25 - 36) Bueno (37 - 48) Muy Bueno (49 - 60]	Malo [03 - 06) Regular (07 - 09) Bueno (10 - 12) Muy Bueno (13 - 15]
	Formas de intervención.				
	Asistencia y asesoría técnico pedagógica.				
Conducción de la enseñanza	Clima de enseñanza	4; 5; 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [12 - 24) Regular (25 - 36) Bueno (37 - 48) Muy Bueno (49 - 60]	Malo [03 - 06) Regular (07 - 09) Bueno (10 - 12) Muy Bueno (13 - 15]
	Manejo disciplinar y metodológico				
	Materiales educativos				
Diálogo correflexivo	Manejo emocional	7; 8; 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [12 - 24) Regular (25 - 36) Bueno (37 - 48) Muy Bueno (49 - 60]	Malo [03 - 06) Regular (07 - 09) Bueno (10 - 12) Muy Bueno (13 - 15]
	Confianza y legitimidad recíproca				
	Deconstrucción y reconstrucción de la práctica				
Retroalimentación formativa	Análisis constructivo de evidencias	10; 11; 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [12 - 24) Regular (25 - 36) Bueno (37 - 48) Muy Bueno (49 - 60]	Malo [03 - 06) Regular (07 - 09) Bueno (10 - 12) Muy Bueno (13 - 15]
	Auto y coevaluación				
	Compromiso y mejora continua				

Nota: Elaboración propia.

### Variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos general	Niveles o rangos por dimensiones
Relaciones interpersonales	Respeto y valoración mutua	1; 2; 3	<b>Escala ordinal</b>  Valoración de frecuencia tipo Likert	Desfavorable [12 - 24) Poco favorable (25 - 36) Favorable (37 - 48) Muy favorable (49 - 60]	Desfavorable [03 - 06) Poco favorable (07 - 09) Favorable (10 - 12) Muy favorable (13 - 15]
	Manejo y gestión de relaciones saludables y constructivas				
	Trato afectivo, cordial y sincero				
Sistema comunicacional	Comunicación horizontal y transparente	4; 5; 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable [12 - 24) Poco favorable (25 - 36) Favorable (37 - 48) Muy favorable (49 - 60]	Desfavorable [03 - 06) Poco favorable (07 - 09) Favorable (10 - 12) Muy favorable (13 - 15]
	Lenguaje asertivo y empático				
	Información ascendente y descendente oportuna				
Resolución de conflictos	Manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos	7; 8; 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable [12 - 24) Poco favorable (25 - 36) Favorable (37 - 48) Muy favorable (49 - 60]	Desfavorable [03 - 06) Poco favorable (07 - 09) Favorable (10 - 12) Muy favorable (13 - 15]
	Autonomía e imparcialidad para tomar decisiones				
	Deliberación y argumentación razonada e informada.				
Trabajo en equipo	Actitudes colaborativas e interdependientes	10; 11; 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable [12 - 24) Poco favorable (25 - 36) Favorable (37 - 48) Muy favorable (49 - 60]	Desfavorable [03 - 06) Poco favorable (07 - 09) Favorable (10 - 12) Muy favorable (13 - 15]
	Distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades				
	Sinergia de esfuerzos y visión compartida				

Nota: Elaboración propia.

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

**Estimado(a) docente:** Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el acompañamiento pedagógico en una institución educativa pública de la región Ayacucho. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones, cuestionamiento y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

**Instrucciones:** Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elije aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	Ítems	Valoración				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Planificación colegiada</b>						
01	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.					
02	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la cogestión de eventos de capacitación pedagógica.					
03	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.					
<b>Dimensión 2: Conducción de la enseñanza</b>						
04	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.					
05	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.					
06	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.					
<b>Dimensión 3: Diálogo correflexivo</b>						
07	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.					
08	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.					
09	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.					

<b>Dimensión 4: Retroalimentación formativa</b>					
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.				
11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.				
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.				

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Estimado(a) docente:** Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa pública de la región Ayacucho. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones, cuestionamiento y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

**Instrucciones:** Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elige aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	Ítems	Valoración				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>						
01	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en la relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.					
02	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad					
03	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.					
<b>Dimensión 2: Sistema comunicacional</b>						
04	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.					
05	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.					
06	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.					
<b>Dimensión 3: Resolución de conflictos</b>						
07	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.					
08	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.					
09	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.					

Dimensión 4: Trabajo en equipo					
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.				
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas				
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.				

## Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.	x		x		x		
2	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la cogestión de eventos de capacitación pedagógica.	x		x		x		
3	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CONDUCCIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.	x		x		x		
5	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.	x		x		x		
6	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CORREFLEXIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.	x		x		x		
8	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.	x		x		x		
9	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.	x		x		x		
11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.	x		x		x		
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Cieza Neyra Armando Neptalí

**DNI:** 27727367

**Especialidad del validador:** Docente Ciencias Sociales

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**05, de octubre del 2022.**



Armando Neptalí Cieza Neyra  
DNI N° 27727367  
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN  
Y DOCENCIA SUPERIOR

-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA</b>							
1	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.	x		x		x		
2	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la cogestión de eventos de capacitación pedagógica.	x		x		x		
3	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDUCCIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.	x		x		x		
5	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.	x		x		x		
6	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CORREFLEXIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.	x		x		x		
8	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.	x		x		x		
9	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.	x		x		x		

11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.	x		x		x	
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Zadith Banda Vásquez

**DNI: 27750365**

**Especialidad del validador:** Docente en Comunicación

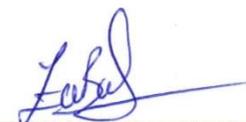
**06, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA</b>							
1	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.	x		x		x		
2	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la cogestión de eventos de capacitación pedagógica.	x		x		x		
3	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDUCCIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.	x		x		x		
5	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.	x		x		x		
6	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CORREFLEXIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.	x		x		x		
8	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.	x		x		x		
9	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.	x		x		x		

11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.	x		x		x	
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: **JAVIER FAUSTINO SALDARRIAGA HERRERA**

**DNI:** 02877249

**Especialidad del validador:** Docente Universitario especialidad Física y Matemática

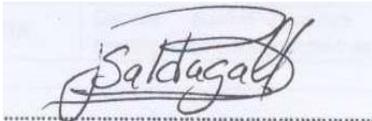
**07, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA</b>							
1	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.	x		x		x		
2	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la cogestión de eventos de capacitación pedagógica.	x		x		x		
3	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDUCCIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.	x		x		x		
5	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.	x		x		x		
6	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CORREFLEXIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.	x		x		x		
8	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.	x		x		x		
9	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.	x		x		x		

11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.	x		x		x	
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: RAMÍREZ CUEVA, RENSSO JANPIER

**DNI: 74232491**

**Especialidad del validador:** Administración y Gestión Pública.

**07, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



-----  
**MG. GESTIÓN PÚBLICA**  
**LIC. RENSSO JANPIER RAMIREZ CUEVA**  
 -----

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN COLEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directivos y docentes planifican, coordinan y consensuan el proceso de acompañamiento pedagógico siguiendo lineamientos nacionales y los intereses institucionales.	x		x		x		
2	Promueven formas de intervención cooperativa y formativa programando vistas informadas y la coestión de eventos de capacitación pedagógica.	x		x		x		
3	Los acompañantes preparan y organizan sus discursos y recursos didácticos para brindar la asistencia y asesoría técnico pedagógica pertinente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CONDUCCIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El proceso de acompañamiento en el aula se desarrolla en el marco de un clima de enseñanza democrático, inclusivo, autónomo y de colaboración mutua.	x		x		x		
5	El acompañante muestra manejo curricular, disciplinar y dominio metodológico y la interacción es respetuosa, cálida y horizontal para construir nuevos saberes pedagógicos.	x		x		x		
6	Acompañantes y acompañados concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales educativos significativos (físicos y virtuales) y optimizar al máximo el tiempo para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CORREFLEXIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los responsables del acompañamiento expresan una personalidad prudente, sensata, empática y manejo de sus estados emocionales en sus actuaciones e interacciones.	x		x		x		
8	El diálogo entre las partes involucradas en el acompañamiento se da en un ambiente de confianza y legitimidad recíproca.	x		x		x		
9	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas recíprocas y deliberativas que conlleven a la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las experiencias observadas se evalúan de acuerdo a indicadores y criterios donde prevalece el análisis constructivo de evidencias objetivas.	x		x		x		

11	Los instrumentos de valoración del ejercicio docente que promueven los acompañantes están relacionados con la auto y coevaluación para estimular e incentivar conciencia propia y autoconocimiento del trabajo que realiza.	x		x		x	
12	Acompañantes y acompañados asumen compromiso y acuerdos mutuos para fortalecer la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: ELMER RUFASTO CASTRO

**DNI: 27750527**

**Especialidad del validador:** Docente universitario – Especialidad Matemática.

**08, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Elmer Rufasto Castro  
DNI. N° 27750527  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en las relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.	x		x		x		
2	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad	x		x		x		
3	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA COMUNICACIONAL</b>							
4	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.	x		x		x		
5	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.	x		x		x		
6	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>							
7	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.	x		x		x		
8	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.	x		x		x		
9	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.	x		x		x		
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas	x		x		x		
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Cieza Neyra Armando Neptalí

**DNI: 27727367**

**Especialidad del validador:** Docente Ciencias Sociales

**05, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Armando Neptali Cieza Neyra  
DNI N° 27727367  
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN  
Y DOCENCIA SUPERIOR

-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en las relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.	x		x		x		
2	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad	x		x		x		
3	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA COMUNICACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.	x		x		x		
5	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.	x		x		x		
6	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.	x		x		x		
8	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.	x		x		x		
9	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.	x		x		x		
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas	x		x		x		
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Zaidith Banda Vásquez

**DNI:** 27750365

**Especialidad del validador:** Docente en Comunicación.

**06, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en la relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.	x		x		x		
2	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad	x		x		x		
3	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA COMUNICACIONAL</b>							
4	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.	x		x		x		
5	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.	x		x		x		
6	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>							
7	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.	x		x		x		
8	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.	x		x		x		
9	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.	x		x		x		
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas	x		x		x		
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: **JAVIER FAUSTINO SALDARRIAGA HERRERA**

**DNI: 02877249**

**Especialidad del validador:** Docente Universitario especialidad Física y Matemática.

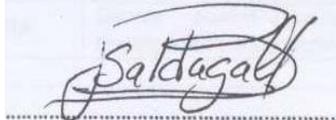
**07, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en las relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.	x		x		x		
2	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad	x		x		x		
3	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA COMUNICACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.	x		x		x		
5	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.	x		x		x		
6	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.	x		x		x		
8	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.	x		x		x		
9	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.	x		x		x		
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas	x		x		x		
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: RAMÍREZ CUEVA, RENSSO JANPIER

**DNI: 74232491**

**Especialidad del validador:** Administración y Gestión Pública.

**07, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 -----  
 MG. GESTIÓN PÚBLICA  
 LIC. RENSSO JANPIER RAMIREZ CUEVA

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Dirigido a: Docentes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
1	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración mutua en las relaciones profesionales e interpersonales asegurando de esta forma una convivencia pacífica, armónica y de bienestar común.	x		x		x		
2	Los actores educativos manejan y gestionan relaciones saludables, productivas y constructivas para afianzar lazos de confraternidad y familiaridad	x		x		x		
3	Las interacciones entre directivos y docentes se manifiestan en un trato afectivo, cordial, sincero y de escucha atenta para construir vínculos de amistad sostenibles y trabajar en un ambiente de apoyo recíproco.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA COMUNICACIONAL</b>							
4	La comunicación organizacional se caracteriza por ser horizontal y transparente favoreciendo la coordinación y articulación de iniciativas y emprendimiento pedagógicos, así como la fluidez de la información.	x		x		x		
5	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo, consistente, y empático durante los diálogos interpersonales, debates en reuniones orgánicas, e interacciones discursivas.	x		x		x		
6	Los sistemas de información ascendente y descendente son oportuna, dinámica y goza de veracidad, asimismo facilita que todos estén informados de las decisiones, directivas y normas que se emiten en la institución y en los órganos superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>							
7	Los directivos y docentes tienen conocimiento y manejo de mecanismos democráticos para solucionar conflictos de carácter interpersonal y profesional dentro de la organización escolar sin afectar la estabilidad laboral y los derechos humanos.	x		x		x		
8	Muestran autonomía e imparcialidad los responsables de la solución de problemas para tomar decisiones éticas, y generar espacios de mediación, conciliación y negociación entre las partes en conflicto.	x		x		x		
9	La solución de los conflictos organizacionales sigue procesos de deliberación y argumentación razonada e informada para su transformación y aprovecharlos en oportunidades de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Promueven actitudes colaborativas, democráticas e interdependientes en la realización de actividades institucionales donde se deleguen funciones, y el desempeño individual refleje la satisfacción del quehacer laboral y el éxito de todos los integrantes.	x		x		x		
11	El trabajo organizacional se expresa en la distribución equitativa e inclusiva de tareas y corresponsabilidades para alcanzar los objetivos y metas planificadas	x		x		x		
12	El ejercicio laboral en la institución se realiza mediante la participación en equipos de trabajo, sinergia y reconocimiento de esfuerzos, y el posicionamiento de liderazgos que direccionan una visión compartida.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: ELMER RUFASTO CASTRO

**DNI: 27750527**

**Especialidad del validador:** Docente Universitario - especialidad matemática.

**08, de octubre del 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Elmer Rufasto Castro  
DNI. N° 27750527  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

-----  
**Firma del Experto Informante**











# Constancia SUNEDU: Juez validador 1

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

<b>INFORMACIÓN DEL CIUDADANO</b>	
Apellidos	CIEZA NEYRA
Nombres	ARMANDO NEPTALI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27727367
<b>INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b>	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE SEGUNDO CUMPA REYES
Secretario General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
<b>INFORMACIÓN DEL DIPLOMA</b>	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	16/03/05
Resolución/Acta	442-2005-R
Diploma	A512170
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744572



**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



**SUNEDU**  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 21/05/2022 10:35:40:0000

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.  
(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entrega.sunedu.gob.pe>

Calle Aidasas N° 337 - Urb. las Gardenias, Santiago de Surco - Lima - Peru / (511) 500-3930

## Constancia SUNEDU: Juez validador 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BANDA VASQUEZ**  
Nombres **ZADITH**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **27750365**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**  
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**  
Fecha de Expedición **09/04/21**  
Resolución/Acta **155-2021-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0293**  
Fecha Matriculación **26/01/2004**  
Fecha Egreso **05/02/2006**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744573

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 21.05.2022 19:40:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Constancia SUNEDU: Juez validador 3

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

<b>INFORMACIÓN DEL CIUDADANO</b>	
Apellidos	<b>SALDARRIAGA HERRERA</b>
Nombres	<b>JAVIER FAUSTINO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>02877249</b>
<b>INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b>	
Nombre	<b>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.</b>
Rector	<b>FRANCISCO LUIS PÉREZ EXPOSITO</b>
Secretario General (E)	<b>JUAN CARLOS HORNA TONG</b>
Director	<b>RAFAEL SERAFIN CASTAÑEDA CASTAÑEDA</b>
<b>INFORMACIÓN DEL DIPLOMA</b>	
Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b>
Fecha de Expedición	<b>20/05/20</b>
Resolución/Acta	<b>22679-2020-R-UAP</b>
Diploma	<b>081899</b>
Fecha Matricula	<b>08/03/2010</b>
Fecha Egreso	<b>13/07/2012</b>

	<b>Lugar y fecha de emisión de la presente constancia</b> <b>Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022</b>	
<b>CÓDIGO VIRTUAL 0000753106</b>		Firmado digitalmente por: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria Motivo: Servidor de Agente automatizado. Fecha: 27/05/2022 10:51:13-0500
	<b>JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA</b> JEFA Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu	

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

---

Calle Aidabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

# Constancia SUNEDU: Juez validador 4



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMIREZ CUEVA**  
Nombres **RENSSO JANPIER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **74232491**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **14/03/22**  
Resolución/Acta **0119-2022-UCV**  
Diploma **052-151107**  
Fecha Matrícula **04/01/2019**  
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000969079

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 29/10/2022 20:54:38-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Constancia SUNEDU: Juez validador 5



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUFASTO CASTRO**  
Nombres **ELMER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **27750527**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretaria General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**  
Fecha de Expedición **03/12/14**  
Resolución/Acta **428-2014-CU**  
Diploma **A1867194**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000969076

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Íntimo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/10/2022 20:46:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## Anexo 5: Prueba piloto

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido(a)	0	,0
	Total	25	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,959	12

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
it01	2,5200	,50990	25
it02	2,4800	,50990	25
it03	2,3600	,48990	25
it04	2,4800	,50990	25
it05	2,4800	,50990	25
it06	2,4400	,50662	25
it07	2,5200	,50990	25
it08	2,4400	,50662	25
it09	2,4000	,50000	25
it10	2,4400	,50662	25
it11	2,4400	,50662	25
it12	2,4000	,50000	25

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
it01	2,5200	,50990	25
it02	2,4800	,50990	25
it03	2,3600	,48990	25
it04	2,4800	,50990	25
it05	2,4800	,50990	25
it06	2,4400	,50662	25
it07	2,5200	,50990	25
it08	2,4400	,50662	25
it09	2,4000	,50000	25
it10	2,4400	,50662	25
it11	2,4400	,50662	25
it12	2,4000	,50000	25

### Correlación entre elementos entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12
it01	1,000	,923	,721	,923	,603	,852	1,000	,690	,784	,852	,529	,294
it02	,923	1,000	,781	1,000	,519	,923	,923	,600	,850	,923	,600	,360
it03	,721	,781	1,000	,781	,280	,846	,721	,846	,919	,846	,846	,408
it04	,923	1,000	,781	1,000	,519	,923	,923	,600	,850	,923	,600	,360
it05	,603	,519	,280	,519	1,000	,439	,603	,277	,360	,439	,116	,523
it06	,852	,923	,846	,923	,439	1,000	,852	,675	,921	,838	,675	,428
it07	1,000	,923	,721	,923	,603	,852	1,000	,690	,784	,852	,529	,294
it08	,690	,600	,846	,600	,277	,675	,690	1,000	,757	,675	,675	,263
it09	,784	,850	,919	,850	,360	,921	,784	,757	1,000	,921	,757	,333
it10	,852	,923	,846	,923	,439	,838	,852	,675	,921	1,000	,675	,263
it11	,529	,600	,846	,600	,116	,675	,529	,675	,757	,675	1,000	,263
it12	,294	,360	,408	,360	,523	,428	,294	,263	,333	,263	,263	1,000

### Correlación entre elementos entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12
it01	1,000	,923	,721	,923	,603	,852	1,000	,690	,784	,852	,529	,294
it02	,923	1,000	,781	1,000	,519	,923	,923	,600	,850	,923	,600	,360
it03	,721	,781	1,000	,781	,280	,846	,721	,846	,919	,846	,846	,408
it04	,923	1,000	,781	1,000	,519	,923	,923	,600	,850	,923	,600	,360
it05	,603	,519	,280	,519	1,000	,439	,603	,277	,360	,439	,116	,523
it06	,852	,923	,846	,923	,439	1,000	,852	,675	,921	,838	,675	,428
it07	1,000	,923	,721	,923	,603	,852	1,000	,690	,784	,852	,529	,294
it08	,690	,600	,846	,600	,277	,675	,690	1,000	,757	,675	,675	,263
it09	,784	,850	,919	,850	,360	,921	,784	,757	1,000	,921	,757	,333
it10	,852	,923	,846	,923	,439	,838	,852	,675	,921	1,000	,675	,263
it11	,529	,600	,846	,600	,116	,675	,529	,675	,757	,675	1,000	,263
it12	,294	,360	,408	,360	,523	,428	,294	,263	,333	,263	,263	1,000

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it01	26,8800	20,943	,903	.	,953
it02	26,9200	20,827	,930	.	,952
it03	27,0400	21,207	,880	.	,953
it04	26,9200	20,827	,930	.	,952
it05	26,9200	22,743	,496	.	,964
it06	26,9600	20,873	,926	.	,952
it07	26,8800	20,943	,903	.	,953
it08	26,9600	21,707	,732	.	,958
it09	27,0000	21,000	,909	.	,952
it10	26,9600	20,957	,906	.	,953
it11	26,9600	21,957	,675	.	,959
it12	27,0000	23,250	,397	.	,967

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it01	26,8800	20,943	,903	.	,953
it02	26,9200	20,827	,930	.	,952
it03	27,0400	21,207	,880	.	,953
it04	26,9200	20,827	,930	.	,952
it05	26,9200	22,743	,496	.	,964
it06	26,9600	20,873	,926	.	,952
it07	26,8800	20,943	,903	.	,953
it08	26,9600	21,707	,732	.	,958
it09	27,0000	21,000	,909	.	,952
it10	26,9600	20,957	,906	.	,953
it11	26,9600	21,957	,675	.	,959
it12	27,0000	23,250	,397	.	,967

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido(a)	0	,0
	Total	25	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	<b>,958</b>	12

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desviación estándar	N
it01	2,4400	,50662	25
it02	2,3200	,47610	25
it03	2,3600	,48990	25
it04	2,3200	,47610	25
it05	2,3600	,48990	25
it06	2,4000	,50000	25
it07	2,3600	,48990	25
it08	2,3600	,48990	25
it09	2,3200	,47610	25
it10	2,3200	,47610	25
it11	2,3600	,48990	25
it12	2,3200	,47610	25

**Correlación entre elementos entre elementos**

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12
it01	1,000	,774	,510	,428	,510	,428	,342	,510	,774	,601	,510	,601
it02	,774	1,000	,557	,632	,736	,665	,557	,736	1,000	,816	,557	,632
it03	,510	,557	1,000	,557	,479	,408	,479	,479	,557	,736	,653	,557
it04	,428	,632	,557	1,000	,915	,840	,915	,915	,632	,632	,736	,632
it05	,510	,736	,479	,915	1,000	,748	,826	1,000	,736	,736	,653	,557
it06	,428	,665	,408	,840	,748	1,000	,919	,748	,665	,490	,578	,665
it07	,342	,557	,479	,915	,826	,919	1,000	,826	,557	,557	,653	,736
it08	,510	,736	,479	,915	1,000	,748	,826	1,000	,736	,736	,653	,557
it09	,774	1,000	,557	,632	,736	,665	,557	,736	1,000	,816	,557	,632
it10	,601	,816	,736	,632	,736	,490	,557	,736	,816	1,000	,557	,632
it11	,510	,557	,653	,736	,653	,578	,653	,653	,557	,557	1,000	,736
it12	,601	,632	,557	,632	,557	,665	,736	,557	,632	,632	,736	1,000

### Matriz de covarianzas entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12
it01	,257	,187	,127	,103	,127	,108	,085	,127	,187	,145	,127	,145
it02	,187	,227	,130	,143	,172	,158	,130	,172	,227	,185	,130	,143
it03	,127	,130	,240	,130	,115	,100	,115	,115	,130	,172	,157	,130
it04	,103	,143	,130	,227	,213	,200	,213	,213	,143	,143	,172	,143
it05	,127	,172	,115	,213	,240	,183	,198	,240	,172	,172	,157	,130
it06	,108	,158	,100	,200	,183	,250	,225	,183	,158	,117	,142	,158
it07	,085	,130	,115	,213	,198	,225	,240	,198	,130	,130	,157	,172
it08	,127	,172	,115	,213	,240	,183	,198	,240	,172	,172	,157	,130
it09	,187	,227	,130	,143	,172	,158	,130	,172	,227	,185	,130	,143
it10	,145	,185	,172	,143	,172	,117	,130	,172	,185	,227	,130	,143
it11	,127	,130	,157	,172	,157	,142	,157	,157	,130	,130	,240	,172
it12	,145	,143	,130	,143	,130	,158	,172	,130	,143	,143	,172	,227

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it01	25,8000	20,083	,646	.	,959
it02	25,9200	19,493	,845	.	,953
it03	25,8800	20,193	,645	.	,958
it04	25,9200	19,410	,867	.	,952
it05	25,8800	19,277	,873	.	,952
it06	25,8400	19,557	,784	.	,954
it07	25,8800	19,527	,810	.	,954
it08	25,8800	19,277	,873	.	,952
it09	25,9200	19,493	,845	.	,953
it10	25,9200	19,660	,802	.	,954
it11	25,8800	19,777	,747	.	,955
it12	25,9200	19,827	,759	.	,955

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
28,2400	23,273	4,82424	12

## Anexo 6: Base de datos

### Variable acompañamiento pedagógico

N°	D1: Planificación colegiada						D2: Conducción de la enseñanza						D3: Dialogo correflexivo						D4: Retroalimentación formativa						Variable acompañamiento pedagógico		
	It01	It02	It03	Puntos	Nivel	Escala	It04	It05	It06	Puntos	Nivel	Escala	It07	It08	It09	Puntos	Nivel	Escala	It10	It11	It12	Puntos	Nivel	Escala	Total	Nivel	Escala
1	4	3	3	10	Bueno	3	3	4	3	10	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	40	Bueno	3
2	4	4	3	11	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	42	Bueno	3
3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	37	Bueno	3
4	4	4	3	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	44	Bueno	3
5	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	37	Bueno	3
6	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	37	Bueno	3
7	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
8	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
9	4	4	3	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	3	3	4	10	Bueno	3	43	Bueno	3
10	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
11	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	38	Bueno	3
12	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	47	Bueno	3
13	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
14	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
15	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
16	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	38	Bueno	3
17	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	37	Bueno	3
18	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
19	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
20	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
21	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
22	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	46	Bueno	3
23	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
24	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	46	Bueno	3
25	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	47	Bueno	3
26	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	37	Bueno	3
27	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	48	Bueno	3
28	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
29	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
30	4	4	4	12	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	46	Bueno	3
31	3	4	3	10	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	41	Bueno	3
32	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
33	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	37	Bueno	3
34	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	38	Bueno	3
35	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
36	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	37	Bueno	3
37	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
38	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
39	4	4	3	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	4	3	4	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	42	Bueno	3
40	4	4	3	11	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	4	3	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	40	Bueno	3

41	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	4	4	3	11	Bueno	3	38	Bueno	3
42	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	47	Bueno	3
43	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
44	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	4	3	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	37	Bueno	3
45	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	4	12	Bueno	3	4	4	3	11	Bueno	3	47	Bueno	3
46	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
47	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	37	Bueno	3
48	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
49	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	3	3	3	9	Regular	2	36	Regular	2
50	3	3	3	9	Regular	2	3	4	3	10	Bueno	3	3	3	3	9	Regular	2	3	3	4	10	Bueno	3	38	Bueno	3

### Variable clima organizacional

N°	D1: Relaciones interpersonales						D2: Sistema comunicacional						D3: Resolución de conflictos						D4: Trabajo en equipo						Variable clima organizacional		
	It01	It02	It03	Puntos	Nivel	Escala	It04	It05	It06	Puntos	Nivel	Escala	It07	It08	It09	Puntos	Nivel	Escala	It10	It11	It12	Puntos	Nivel	Escala	Puntos	Nivel	Escala
1	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	4	3	10	Favorable	3	38	Favorable	3
2	4	4	3	11	Favorable	3	3	4	3	10	Favorable	3	3	4	4	11	Favorable	3	4	3	3	10	Favorable	3	42	Favorable	3
3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
4	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	4	10	Favorable	3	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	4	10	Favorable	3	39	Favorable	3
5	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
6	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	3	11	Favorable	3	3	4	3	10	Favorable	3	42	Favorable	3
7	4	4	3	11	Favorable	3	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	3	40	Favorable	3
8	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
9	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Poco favorable	2
10	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Favorable	3
11	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	3	11	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	3	41	Favorable	3
12	4	3	4	11	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	38	Favorable	3
13	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
14	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
15	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
16	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	3	3	10	Favorable	3	38	Favorable	3
17	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
18	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
19	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
20	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	4	4	11	Favorable	3	39	Favorable	3
21	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
22	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
23	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
24	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
25	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
26	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
27	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
28	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
29	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
30	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
31	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	3	11	Favorable	3	3	3	4	10	Favorable	3	42	Favorable	3
32	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	4	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
33	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
34	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	4	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	4	3	10	Favorable	3	38	Favorable	3
35	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
36	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
37	4	4	3	11	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	38	Favorable	3
38	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
39	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
40	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
41	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
42	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
43	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2

44	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
45	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2
46	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	4	10	Favorable	3	37	Favorable	3
47	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	4	10	Favorable	3	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	37	Favorable	3
48	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	4	3	3	10	Favorable	3	3	3	4	10	Favorable	3	38	Favorable	3
49	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	4	4	4	12	Favorable	3	48	Favorable	3
50	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	2	3	3	3	9	Poco favorable	3	36	Poco favorable	2

## Anexo 7: otros



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA MAR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 38372/Mx-P. "VIRGINIA GALINDO ALLCA"  
NINABAMBA – SAN MIGUEL – LA MAR  
"LIDERAZGO – TECNOLOGÍA – PRODUCCIÓN"



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38372/Mx-P DE NINABAMBA, DISTRITO DE NINABAMBA, PROVINCIA LA MAR, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO QUE SUSCRIBE;**

### **HACE CONSTAR,**

Que la profesora TOLEDO QUISPE NISTORIA, identificada con DNI 28315702, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, tiene **permiso** para realizar la aplicación de su cuestionario de investigación a los docentes de nuestra institución educativa, a fin de recoger datos para su trabajo de Informe de Tesis: **Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública, región Ayacucho, 2022, el día 20 de octubre del presente mes en curso.**

Se expide la presente constancia de permiso, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Ninabamba, 14 de octubre del 2022.





DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
- AYACUCHO UNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL - LA MAR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY" - NINABAMBA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY" DE NINABAMBA, DISTRITO DE NINABAMBA, PROVINCIA LA MAR, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO QUE SUSCRIBE;**

### **HACE CONSTAR,**

Que la profesora TOLEDO QUISPE NISTORIA, identificada con DNI 28315702, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, tiene **permiso** para realizar la aplicación de su cuestionario de investigación a los docentes de nuestra institución educativa, a fin de recoger datos para su trabajo de Informe de Tesis: **Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública, región Ayacucho, 2022, el día 24 de octubre del presente mes en curso.**

Se expide la presente constancia de permiso, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Ninabamba, 17 de octubre del 2022.



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA MAR  
IE. "FELIPE SANTIAGO SALAVERRY"

Mg. José Luis HUAMANI CHOCCÑA  
DIRECTOR (e)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución pública, región Ayacucho, 2022", cuyo autor es TOLEDO QUISPE NISTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO <b>DNI:</b> 40097786 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 18-01-2023 18:15:02

Código documento Trilce: TRI - 0523288